

# **METSÄALAN TYÖEHTOSOPIMUKSEN KOEKÄYTTÖSOPIMUKSEN TOIMIVUUS**



Ammattikorkeakoulututkinnon opinnäytetyö

Evo, metsätalous

syksy, 2017

Juho Kolehmainen  
Miikka Silpola

Metsätalous Evo

---

<b>Tekijä</b>	Juho Kolehmainen & Miikka Silpola	<b>Vuosi</b> 2017
<b>Työn nimi</b>	Metsäalan työehtosopimuksen koekäyttösopimuksen toimivuus	
<b>Työn ohjaaja</b>	Pekka Vuori	

---

TIIVISTELMÄ

Tutkimuksessa selvitettiin Metsäalan työehtosopimuksen koekäyttösopimuksen soveltuvuutta käytäntöön sekä sen mahdollisia parannuksia verrattuna voimassaolevaan Metsäalan työehtosopimukseen. Selvitystä tehtiin myös mahdollisista kehityskohteista. Työ tehtiin Metsänhoitoyhdistys Kanta-Hämeen pyynnöstä tukemaan päätöstä mahdollisesta koekäyttösopimuksen pilottivaiheeseen liittymisestä.

Opinnäytetyön lähteinä toimivat asiantuntijahaastattelut, eri Metsäalan työehtosopimukset sekä sopimushistoria. Käytännön toimivuutta selvitetäessä aineistona toimi pilottivaiheeseen jo osallistuneiden Metsänhoitoyhdistysten edustajille suunnattu kyselytutkimus.

Käytännön toimivuutta tutkittaessa haasteena oli aineiston suppeus. Saadut tulokset olivat rohkaisevia ja voidaan todeta, että työehtosopimusta kehitetään oikeaan suuntaan. Suurimpina etuina voimassaolevaan työehtosopimukseen verrattuna olivat palkkarakenteen yksinkertaistaminen sekä paikalliseen sopimiseen kannustaminen. Urakkapalkkataulukoiden täydellinen puuttuminen nähtiin kehitettävänä kohteena.

Koekäyttösopimuksen mukaiseen työehtosopimukseen siirryttäessä olisi hyvä, että siihen sisällytettäisiin karkeat taulukot urakkapalkkojen muodostamisen helpottamiseksi. Tulevaisuuden lisääntyvä puunkäyttö edellyttää myös metsänhoitotöiden suorittamista ajallaan. Tästä johtuen metsäalalla on pidettävä huoli niin yritysten kilpailukyvyistä kuin myös työvoiman riittävydestä. Tulevilla työehtosopimuksilla on tässä suuri merkitys.

**Avainsanat** metsäala, työehtosopimukset, palkkajärjestelmät, paikallinen sopiminen

**Sivut** 40 sivua, joista liitteitä 3 sivua

Forestry  
Evo

---

<b>Author</b>	Juho Kolehmainen & Miikka Silpola	<b>Year</b> 2017
<b>Subject</b>	The functionality of the experimental agreement for the collective agreement in forestry	
<b>Supervisors</b>	Pekka Vuori	

---

ABSTRACT

The study investigated the practicality of the experimental agreement for the collective agreement in forestry and the possible improvements to the current collective agreement in forestry. Research was also done in possible areas of improvement. The study was done at the request of the Forestry Management Association Kanta-Häme to support the decision of possible joining to the pilot phase of the experimental agreement.

The sources for the thesis were expert interviews, various forestry labor agreements and contract history. A survey to the forestry management associations that had already participated in the pilot phase served as the material for clarifying the practical functionality.

A challenge for the study of practical functionality was the limited material. The results were encouraging and it can be noted that the collective agreement is being developed in the right direction. The largest advantages when compared to the current labor agreement were the simplifying of the wage structure and the encouragement of local settlements. The complete lack of piecework pay tables was seen as an improvable subject.

When changing over to the collective agreement in accordance with the experimental agreement it would be good to include rough tables to facilitate the forming of piecework pay. The increase in the use of timber will also require for forest management tasks to be carried out on time. Because of this forest industry must take care of the competitiveness of companies as well as the sufficiency of the labour force. Future collective agreements will have a large impact on this.

**Keywords** forestry, collective agreement, pay system, local agreement

**Pages** 40 pages including appendices 3 pages

# SISÄLLYS

1	JOHDANTO .....	1
2	METSÄPALKKATARKKAILUN HISTORIA .....	2
2.1	Palkkatarkkailuun siirtyminen .....	2
2.2	Palkkatarkkailun kehitys.....	3
2.3	Palkkasopimuksen syntyminen .....	4
2.4	Ensimmäinen työehtosopimus.....	5
2.5	Mittaus- ja työskentelymenetelmien kehitys .....	5
2.6	Työehtosopimuksen kehittyminen .....	5
3	TYÖELÄMÄN SOPIMUSJÄRJESTELMÄ.....	8
3.1	Työsuhde .....	8
3.2	Työehdot .....	8
3.2.1	Lainsäädäntö.....	8
3.2.2	Työehtosopimukset .....	9
3.2.3	Paikallinen sopiminen.....	9
4	OPINNÄYTETYÖN MENETELMÄT JA TOTEUTTAMINEN.....	10
5	METSÄALAN TYÖEHTOSOPIMUS.....	11
5.1	Sopijaosapuolet.....	11
5.2	Palkkaus.....	12
5.2.1	Palkkaustavat.....	12
5.2.2	Työmäärän toteaminen .....	12
5.2.3	Työn vaativuus.....	12
5.2.4	Työntekijän pätevyys työssään.....	14
5.2.5	Työsuoritus .....	14
5.2.6	Henkilökohtainen aikapalkka .....	14
5.2.7	Moottori- ja raivaussahakorvaukset .....	15
5.3	Korvaukset ja lisät .....	15
5.4	Ansiontasaus suorituspalkkatyössä.....	16
5.5	Tapaturma- ja sairaustapaukset.....	17
5.6	Vuosilomat ja lomapalkat.....	18
5.7	Palkan maksaminen .....	19
5.8	Muut Työehtosopimuksessa määritetyt kohdat.....	19
6	METSÄALAN TYÖEHTOSOPIMUKSEN KOEKÄYTTÖSOPIMUS .....	20
6.1	Yleistä .....	20
6.2	Palkkaperusteet.....	20
7	PALKKAUS .....	21
7.1	Palkkaustavat .....	21
7.2	Vaativuusryhmittely Työehtosopimuksissa .....	21
7.3	Aikapalkka .....	22
7.4	Suoritepalkka.....	23
7.5	Moottori- ja raivaussahakorvaukset .....	24

7.6	Korvaukset muista työvälineistä .....	24
7.7	Palkan maksaminen .....	24
7.8	Korvaukset ja lisät .....	25
8	KEHITYSVAIHE JA SOVELTAMINEN KÄYTÄNNÖSSÄ .....	27
8.1	Kehitykseen johtaneet syyt .....	27
8.2	Koekäyttösopimuksen käyttöönotto.....	28
8.2.1	Havaittuja haasteita.....	29
8.2.2	Positiivisia havaintoja .....	30
9	POHDINTAA JA ANALYYSIÄ .....	31
	LÄHTEET .....	34
	LIITTEET .....	38
	Liite 1. Metsänhoitoyhdistysten sähköpostihaastattelujen kysymykset	
	Liite 2. Istutustyön urakkahinnoittelu	
	Liite 3. Taimikonhoidon urakkahinnoittelu	

## 1 JOHDANTO

Opinnäytetyömme käsittelee metsäalan työehtosopimusten historiaa, voimassa olevaa metsäalan työehtosopimusta sekä pilottikäytössä vuoden 2015 huhtikuusta asti olleen metsäalan työehtosopimuksen koekäyttösopimusta. Opinnäytetyössä pyrittiin selvittämään, miten työehtosopimukset eroavat toisistaan sekä sitä, kuinka uuden sopimuksen ominaisuudet vastaavat käytännön tarpeita.

Ensimmäinen työehtosopimus metsäalalle solmittiin jo vuonna 1963. Siitä lähtien metsäalan palkkatasoja sekä työehtosopimusta on päivitetty ja muokattu. Työehtosopimukseen on myös lisätty kunkin aikakauden työnkuvan aiheuttamien vaatimusten mukaisia osioita. Osittain tästä syystä nykypäivän työehtosopimuksesta on muodostunut etenkin palkanmääritystavoiltaan hyvin monimutkainen ja -tasoinen kokonaisuus. Tilanteesta on seurannut epäselvyyksiä sekä väärinkäytöksiä työnantaja- ja työntekijäosapuolten välillä. Nykyisin myös palkanmäärityksen perustana olevat työntutkimukset ovat vanhentuneet ja tutkimusten uudelleen suorittaminen olisi aikaa vievää ja kallista. Näiden seikkojen vuoksi metsäalalla ryhdyttiin etsimään ratkaisua ongelmien poistamiseksi. Neuvottelujen tuloksena muodostettiin erityinen Metsäalan työehtosopimuksen koekäyttösopimus, joka otettiin pilottivaiheessa käyttöön muutamissa metsänhoitoyhdistyksissä. Niiden kautta saatiin arvokasta tietoa sopimuksen toimivuudesta ja mahdollisista kehityskohteista.

Tulevaisuudessa puunkäytön lisääntyminen luo suoranaisesti lisätyötä myös manuaalisesti toteuttaviin työlajeihin metsässä. Erilaisista kokeiluista huolimatta kaikkia työlajeja ei ole pystytty vieläkään koneellistamaan ja metsureiden ja metsätyöntekijöiden työpanos on tulevaisuudessakin erittäin tärkeä. Lisäksi jatkuvasti kehittyvä teknologia mahdollistaa työajan sekä itse työntekijän seurannan entistä tarkemmin. Sen vuoksi tulevaisuuden työehtosopimuksissa niihin on kiinnitettävä huomiota. Opinnäytetyössä on pyritty etsimään ja analysoimaan työehtosopimusten välisiä eroja sekä kehitteillä olevan työehtosopimuksen mahdollisuuksia, haasteita ja kehityskohteita metsäalan tulevaisuuden työmaailmassa.

## 2 METSÄPALKKATARKKAILUN HISTORIA

Ensimmäisen maailmansodan jälkeen 1920-luvulla maailmalla alkoi voimakas jälleenrakennuskausi. Tämä avasi markkinoita puutavaralle ja sen jatkojalosteille. Tästä seurasi Suomessa sahateollisuuden nopea laajeneminen, jonka lisäksi massa- ja paperituotteiden kysyntä oli runsasta. Tämä lisäsi runsaasti raakapuun hakkuutöitä ja teki hakkuut kannattavimmiksi myös entistä laajemmilla alueilla, varsinkin hyvien uittoreittien varressa. Tämän vuoksi metsätöiden määrä lisääntyi voimakkaasti etenkin maatalouden piiristä vapautuville väestönosille. (Brandt 1992, 9.)

Vuonna 1929 Yhdysvalloista alkanut suuri maailmanlaajuinen lama sekä Neuvostoliiton selvästi alle maailman markkinahintojen myymät suuret puutavaraerät johtivat puutavaran kysynnän heikkenemiseen. Tämä yhdessä työttömyyden lisääntymisen sekä köyhäinhoitomenojen kanssa aiheuttivat kunnille ja valtiolle suuria rahoitusvaikeuksia. Rahoitusvaikeuksia yritettiin korjata alentamalla hätäaputoissa maksettavia palkkoja, josta seurasi ansiotason lasku myös vapailla markkinoilla. Varsinkin metsätöissä palkkataso aleni nopeasti. Usein metsätyömiehen palkka ei riittänyt perheen elättämiseen, vaan kattoi vain työmiehen omat elinkustannukset. (Brandt 1992, 9.)

### 2.1 Palkkatarkkailuun siirtyminen

Työnjohdon ja työntekijöiden välillä vallitsi erimielisyys heikkoon ansiotaan johtaneista syistä. Työnjohdon näkökulmasta heikot ansiot johtuivat työntekijöiden saamattomuudesta, kun taas työntekijöiden mielestä palkkauksen taso oli riittämätön. Julkisuudessa esiintyneiden monien erilaisten väitteiden johdosta kulkulaitosten ja yleisten töiden ministeriö kääntyi Suomen puunjalostusteollisuuden työnantajaliiton puoleen. Tästä seuranneen neuvottelun jälkeen ministeriö lähetti työryhmän selvittämään tilannetta. Toimenpiteen tarkoituksena ei ollut palkkatasoon vaikuttaminen, vaan totuuden etsiminen palkkauksesta ja työolosuhteista esiintyneiden ristiriitaisten väitteiden osalta. Tutkimuksessa selvisi, että työmailla vallitsi suuri vaihtelu työn tuloksissa ja ansiotasoissa. Työvaikeusluokitusten puuttuessa työt pyrittiin teettämään keskimääräisellä taksalla, joka työolosuhteiden vaihteluista riippuen ei ollut tasa-arvoista. (Brandt 1992, 12.)

Vuonna 1932–1934 suoritettujen tarkastusten pohjalta asia eteni eduskunnan käsittelyyn, joka kehotti hallitusta kehittämään metsäpalkkatarkkailua. Valtioneuvosto vakinaisti metsäpalkkatarkkailun eduskunnan suositusten pohjalta 1.12.1934. Maahan muodostettiin seitsemän tarkastusaluetta, joita johtivat ylitarkastaja, metsänhoitaja Esko Hellén sekä seitsemän puunhankintaan perehtynyttä metsänhoitajaa. (Brandt 1992, 18.)

Alkuvuodesta 1935 suoritettut tarkastukset osoittivat, että metsäalan palkkataso ei ollut lähtenyt nousuun muilla aloilla näkyneestä orastavasta talouskehityksestä huolimatta. Eduskunnassa otettiin käsittelyyn toivomusaloite metsä- ja uittotöiden palkkatarkkailun tehostamisesta erityisen asiantuntijalautakunnan avulla. Maaliskuussa 1935 asetettu väliaikaislautakunta tarkisti tähänastiset päiväansionormit ja esitti ehdotuksen urakkatöiden yksikköpalkkoiksi. Ehdotus hyväksyttiin ja näin muodostuneet palkkataulukot painettiin nimellä ”Metsä ja uittopalkat v. 1935–36”. (Sirviö 2015.)

Metsä- ja uittotyöpalkkojen asiantuntijalautakunta laati vuosittain normit, jotka kulkulaitosten ja yleisten töiden ministeriö vahvisti palkkatarkkailutoiminnassa käytettäväksi. Päiväpalkanormi oli minimitaso, jolle palkkatason kohtuullisuuden arviointi perustui. Ehdotuksessa käytettiin myös työvaikeusluokitusta erilaisten työskentelyolosuhteiden huomioimiseksi. Yksikkötaksojen laadinnassa hyödynnettiin tarkastustoiminnasta saatuja tuloksia. (Brandt 1992, 27.)

## 2.2 Palkkatarkkailun kehitys

Suomessa oli Toisen maailmansodan aikana korkean inflaation riski vähenneiden tarvikkeiden ja työväen takia. Valtioneuvosto aloitti palkkasäännöstelyn torjuakseen inflaatiota ja vuoden 1942 lopussa säännöstely tuli voimaan myös metsätöissä. Palkkasäännöstely toi metsätöihin ylimmän ja alimman urakkapalkanormin. (Brandt 1992, 34.)

Palkkasäännöstelyn kiristyessä muillakin aloilla alettiin metsäalalla etsiä keinoja palkkatasoon alentavasti vaikuttavien hankaluustekijöiden huomioon ottamiseksi palkkaperusteiden määrittämisessä. Tämän vuoksi esitettiin muun muassa lumihaittakorvausta sekä poikkeuksellisen kaukana olevalle palstalle kulkemisesta aiheutuvan ansionmenetyksen korvaamista. (Brandt 1992, 35.)

Sodan päätyttyä puutavaran tarve kasvoi voimakkaasti. Tarpeeseen vastaaminen vaati runsaasti työvoimaa, josta oli kova kilpailu eri teollisuuden alojen kesken. Tästä johtuen metsätyön tuottavuutta oli tehostettava. Metsäteollisuus perusti Metsätehon vuonna 1945 omaksi työntutkimus- ja kehittämisorganisaatiokseen. (Soikkeli 1999, 11.)

Vuonna 1947 tehtiin päätös, jonka mukaan palkankorotukset sidottiin elintasokustannusten nousuun. Palkkoja korotettiin useaan otteeseen kustannusindeksin nousun mukaisesti. Tämä järjestely oli käytössä aina tammi-kuuhun 1950 asti, jolloin indeksikorotus lakkautettiin. (Soikkeli 1999 11.)

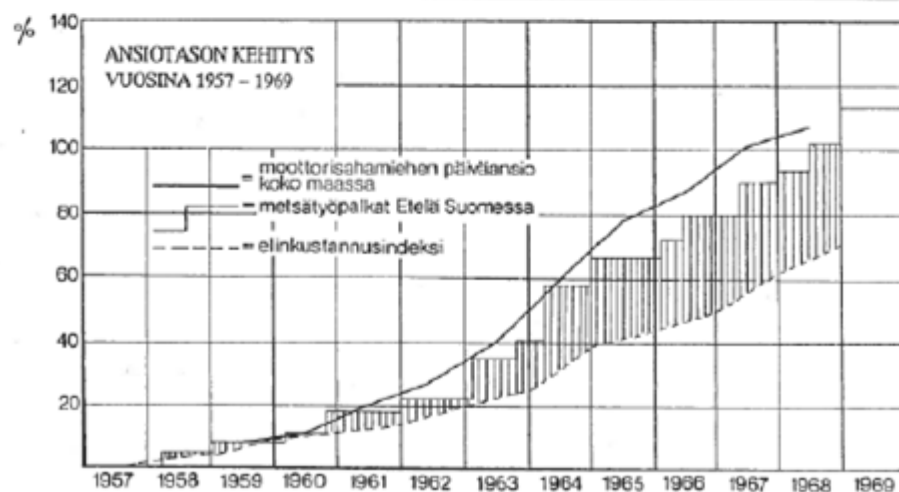


### 2.3 Palkkasopimuksen syntyminen

Valtioneuvosto kumosi kaikki voimassa olleet palkkasäädökset sekä lakautti hinta- ja palkkaneuvoston vuoden 1956 alussa. Tästä seurasi siirtyminen uuteen hinta- ja palkkasäännöstelystä vapaaseen aikakauteen, joka johti maaliskuun 1956 alussa yleislakoon. Yleislakon seurauksena palkkoihin tehtiin korotus, mutta hintojen kiivaan nousun vuoksi metsäalan palkat jatkoivat heikkoa kehitystään. Kuvassa 1. on esitetty metsäalan palkkojen kehitys verrattuna elinkustannuksiin vuosina 1957–1969. (Soikkeli 1999, 12.)

#### Työmarkkinajärjestöjen kesken solmitun palkkasopimuksen jälkeinen normikehitys vuosina 1957 – 1969

Aika	Etelä-Suomi		Pohjois-Suomi	
	Urakka-normi	Suhde-luku	Urakka-normi	Suhde-luku
3. Vuodet 1957 – 1969				
29.08.57	1140:-	100	1390:-	100
31.03.58	1190:-	104	1440:-	104
01.01.59	1230:-	108	1480:-	106
22.02.60	1280:-	112	1530:-	110
31.10.60	1340:-	118	1590:-	114
01.01.62	1390:-	122	1640:-	118
28.01.63	15:30	134	17:90	129
25.09.63	16:00	140	18:70	135
24.03.64	18:00	158	20:80	150
01.01.65	18:90	166	21:80	157
01.02.66	19:50	171	22:50	162
01.06.66	20:50	180	23:60	170
01.06.67	21:40	188	24:60	177
01.01.68	22:20	195	25:60	185
01.07.68	23:00	202	26:50	191
01.01.69	24:30	213	27:80	200



Kuva 1. Metsäalan palkkojen kehitys verrattuna elinkustannuksiin markkoina (Savola 1992).

Puunjalostusteollisuuden Työnantajaliitto ja Suomen Maaseututyöväen Liitto solmivat ensimmäisen metsäalaa koskevan palkkasopimuksen 29.8.1957. Tämän vuoksi metsäpalkkojen kehitys koettiin turvatuksi ilman valtiovallan toimenpiteitä, joten metsäpalkkatarkkailu lopetettiin vuoden 1957 loppuun mennessä. (Brandt 1992, 52.)

Palkkasopimuksesta huolimatta metsäpalkkojen kehitys ei seurannut muiden alojen palkkatasojen nousua. Tämä aiheutti laajamittaista poliittista keskustelua, jonka seurauksena säädettiin määräaikainen metsäpalkkalaki vuonna 1961. Lakia jatkettiin useaan otteeseen, kunnes vuonna 1965 se muutettiin toistaiseksi voimassaolevaksi. Laki velvoitti myös järjestäytymättömät työnantajat maksamaan vähintään työmarkkinajärjestöjen sopimia palkkoja. (Soikkeli 1999, 13.)

## 2.4 Ensimmäinen työehtosopimus

Ensimmäinen metsäalan työehtosopimus syntyi metsäpalkkalain ja poliittisen keskustelun painostamana, astuen voimaan 1.1.1963. Neuvottelujen osapuolina työnantajapuolelta toimivat Metsäalan Yhteistoimintalautakunnan asettama tes-neuvottelukunta ja työntekijäpuolelta Maa- ja sekatyöväenliitto. Sopimuksen allekirjoittivat ja hyväksyivät Metsähallitus, Puunjalostusteollisuuden Työnantajaliitto, Maaseudun työnantajaliitto sekä Valtion Polttoainekeskus. (Soikkeli 1999, 13; Brandt 1992, 68.)

## 2.5 Mittaus- ja työskentelymenetelmien kehitys

Ensimmäisen työehtosopimuksen solmimisen jälkeen hakkuun urakkapalkat muodostuivat työmenetelmäperusteisesti. Tämän lisäksi maksettiin erilaisia lisiä olosuhteiden mukaan. Vähitellen lisien määrä nousi niin suureksi, että koettiin tarpeelliseksi yksinkertaistaa taksaperusteita. Uudeksi malliksi otettiin työvaiheperiaate, jossa kullekin työvaiheelle oli oma takansa. Taksataulukot otettiin käyttöön työvaiheperusteisesti vuonna 1974. (Soikkeli 1999, 13.)

Mittausmenetelmien muuttaminen oli työkehittämisen kannalta olennaista. Vuonna 1968 astui voimaan valtakunnallinen sopimus, jossa poistettiin tukkien mittaaminen teknisinä kuutiojalkoina ja paperipuun mittaaminen juoksumetreinä. Sopimuksen myötä siirryttiin käyttämään kiinto-kuutiomittausta. (Soikkeli 1999, 14.)

## 2.6 Työehtosopimuksen kehittyminen

Moottorisahatyön yleistymisestä hakkuissa 1950- ja 1960-lukujen vaihteessa aiheutui tarve sahasta koituvien kulujen kompensointiin. Aluksi erillistä työkalukorvausta ei maksettu, vaan moottorisahaa käyttävä hakkuumies oli oikeutettu moottorisahavähennykseen verotuksessa. (Soikkeli

1999, 15.) Urakkapalkasta tehtävä moottorisahavähennys oli kuitenkin niin suuri 30–40 %, että kaikkien hakkuutyöläisten kannatti pitää sahaa mukana, vaikka sitä ei olisi käyttänytkään. Yhteiskunnalle tämä oli kallista, mutta osaltaan se auttoi alan nopeaa koneellistumista. Työntekijätkin kuitenkin kärsivät moottorisahavähennyksestä välillisesti, sillä heidän eläkkeensä ei karttunut moottorisahavähennyksen osalta (Riikilä 2014, 9).

Työehtosopimukseen otettiin mukaan muitakin kuin palkkaan liittyviä tekijöitä. Vuonna 1973 sovittiin esimerkiksi työturvallisuus toiminnasta ja 1976 turvavarustepöytäkirjasta. Metsäalalla vakiintuneena käytäntönä oli pitää neuvottelut käynnissä jatkuvasti, myös työehtosopimuksen voimassaoloaikana. Tällaisen toimintatavan vuoksi yksimieliset päätökset voitiin ottaa käyttöön välittömästi. (Soikkeli 1999, 15.)

1970-luvulla nopea työ- ja mittausmenetelmien kehittyminen, aiheutti työntekijäpuolelta vaateen aikapalkkaukseen siirtymisestä. Vaatimuksia voimisti myös Ruotsin metsätyöläisten siirtyminen aikapalkkaukseen piiriin vuonna 1974. Vaatimusten vuoksi sovittiin, että erilaisia palkkausmuotoja kokeillaan eripuolilla Suomea. Kokeilussa olivat mukana aikapalkka ja osa-aikapalkka. Kokeilujen pohjalta todettiin, ettei kumpikaan palkkaustapa käytännössä toisi lisäansioita metsureille. Aikapalkkaus myös nosti työkuustannukset kaksinkertaisiksi, joten palkkauksen uudelleen järjestämisestä luovuttiin. (Soikkeli 1999, 17.)

Vuonna 1977 luotiin ikääntyneille metsureille suunnattu ansiontasausjärjestelmä. Tasausjärjestelmässä työnantajat, joilla oli nuorempia työntekijöitä, maksoivat ansiontasausta työnantajille, joiden työntekijät olivat vanhempia. Tämä esti käytännössä kokonaan ikäsyrrinnän metsureiden keskuudessa, lievensi urakkapalkkojen haittoja sekä vähensi vaateita aikapalkkaan siirtymisestä. (Soikkeli 1999, 16.)

Metsätyöläisten piirissä 1970-luku oli myrskyisää aikaa. Paikallisia lakkoja esiintyi runsaasti ja yleissitoviin palkkasopimukseen oli vaikea saada yhteisymmärrystä. Kireä ilmapiiri aiheuttikin lopulta valtakunnallisen työseisauksen, joka alkoi 17.3.1980. Palkkausjärjestelmässä osapuolilla oli eriäviä mielipiteitä ja työntekijäpuoli ajoi esimerkiksi kuitupuun pinomittauksen poistamista. Ratkaisuun päästiin lähes puolentoista kuukauden neuvottelujen jälkeen palkkoja korottamalla, mittausmenetelmien tarkentamisella ja aikapalkkakokeilun mahdollistamisella. Aikapalkkakokeilua ei kuitenkaan tällä kertaa otettu käyttöön sen kannatuksen puutteen vuoksi. (Soikkeli 1999, 19.)

Jo vuodesta 1964 alkanut metsurikunnan vakinaistuminen johti lisääntyvissä määrin myös metsänhoitotöiden tekemiseen. Yhä suurempi osa metsureiden tekemistä töistä oli metsänhoidollisia. Tämä kehitys aiheutui siitä, että vakinaisessa työsuhteessa oleville metsureille oli löydyttävä töitä myös kesäaikaan. Toisena suurena tekijänä oli jo 1970-luvulla alkanut hak-

kuutöiden koneellistuminen, joka kuitenkin pääsi suurimpaan murrokseensa vasta vuodesta 1985 alkaen. Aluksi metsänhoitotöille ei työehtosopimuksessa ollut määritelty kuin tuntipalkka. Palkkaus oli usein urakkapalkkausta ja työehtosopimuksessa oli määritetty, että normaalilla urakkavauhdilla ansion oli oltava 25 % korkeampi kuin aikapalkalla saatu. (Soikkeli 1999, 17.)

Metsäalan palkkojen kehitys alkoi jäädä jälkeen muiden alojen palkkakehityksestä 1980-luvulla, vaikka palkkauksen kehittämiseen käytettiin runsaasti sopijapuolten työpanosta. Käytössä ollut työehtosopimus oli laajentunut palkkataulukkoineen huonosti käytäntöön sovellettavaksi, aiheuttaen jatkuvia ristiriitoja. Aika oli ajanut ohi voimassaolevasta työehtosopimuksesta ja sopijaosapuolet perustivat vuoden 1990 keväällä yhteisen palkkausjärjestelmän kehittämistyöryhmän.

Työryhmän tavoitteiksi asetettiin

- kokonaistuottavuuden ja ansaintamahdollisuuksien kehittäminen
- palkkauksen yksinkertaistaminen
- palkkauksen soveltuminen vaihteleviin monimuotoisiin työmaakäytännön töihin.

(Soikkeli 1999, 20.)

Kehitystyöryhmän esitysten ja kokeiluvaiheen jälkeen uudesta palkkausjärjestelmästä sovittiin joulukuussa 1993. Vanhan palkkausjärjestelmän tarkarakajaksi asetettiin 31.12.1994. Tämä tarkoitti valtavan koulutustoiminnan käynnistymistä yrityksissä. Työehtosopimuksen tekstiosat rakennettiin uudelleen. Kaikki manuaaliset metsätyöt tulivat saman työehtosopimuksen piiriin. Käyttöön otettiin henkilökohtainen aikapalkka, joka määräytyi henkilön pääasiallisesti tekemän, ja henkilökohtaisen osan perusteella. Palkkaustapa määritellään aina työmaakohtaisesti siten, että käytössä on kulloinkin soveltuvin vaihtoehto. Metsänhoitotöiden työvaikeuden luokitus tehtiin mahdolliseksi jatkuvan mittauksen perusteella, koska se määrittelee yksittäisen palstan sijaan koko työkauden tarkan palkan. Sopimuksessa työvaikeusluokitukseen vaikuttavien työvaikeustekijöiden määrittäminen siirrettiin työntekijän vastuulle. Myös paikallinen sopiminen mahdollistettiin luottamusmiehen ja työantajan edustajan kesken ilman työehtosopimuksen sopijapuolten vahvistamista. Työehtosopimus poisti pitkään jatkuneet työriidat lähes kokonaan. (Soikkeli 1999, 25.)

### 3 TYÖELÄMÄN SOPIMUSJÄRJESTELMÄ

#### 3.1 Työsuhde

Työsuhde syntyy, kun työnantaja ja työntekijä sopivat työn tekemisestä suullisesti tai kirjallisesti. Työsuhteessa työtä tehdään työnantajan johdon ja valvonnan alaisena ja työstä maksetaan palkkaa. Työsuhteelle on määriteltä vähimmäisehdot, jotka perustuvat lakeihin ja työehtosopimuksiin. Lisäksi molemmilla osapuolilla, niin työnantajalla kuin työntekijälläkin, on oikeuksia ja velvollisuuksia sekä työsuhteen aikana, että sen päättyessä. (Työsuojeluhallinto 2015.)

#### 3.2 Työehdot

Työsuhteen ehtojen määräytyminen työntekijälle tapahtuu etusijajärjestyksen perusteella. Etusijajärjestyksellä tarkoitetaan työsuhteessa kohdatavien mahdollisten epäselvyyksien tai ongelmatilanteiden ratkaisussa käytettävää normien hierarkiaa.

1. Pakottava lainsäädäntö
2. Normaalisitova työehtosopimus
3. Yleissitova työehtosopimus
4. Työsopimus
5. Tahdonvaltaiset työehtosopimuksen normit
6. Tahdonvaltainen lainsäädäntö
7. Tavanomaisen oikeuden normit
8. Työnantajan määräykset

(Numminen & Ohvo 2007, 149.)

##### 3.2.1 Lainsäädäntö

Korkein työehtoihin vaikuttava tekijä on työlainsäädäntö. Suomessa on monia työhön vaikuttavia lakeja, jotka säätelevät työelämää kattavasti. Laeista merkittävimmät ovat seuraavat:

- Työsopimuslaki (26.1.2001/55)
- Työaikalaki (9.8.1996/605)
- Vuosilomalaki (18.3.2005/162)
- Laki yhteistoiminnasta yrityksissä (30.3.2007/334)
- Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta (8.8.1986/609)
- Työturvallisuuslaki (23.8.2002/738)

Lait säädetään Eduskunnassa, mutta niiden valmistelu tapahtuu kolmikantaisesti työnantajajärjestöjen, ammattiyhdistysliikkeen ja maan hallituksen yhteistyön ja neuvottelujen pohjalta. (Puuliitto n.d.a.)

Työaikaista on sanottava, että sitä ei sovelleta metsä-, metsänparannus- tai uittotyössä, pois lukien lain 15§3 momenttia, joka käsittelee lyhennettyä työaika. (Työaikalaki 1996/605.)

### 3.2.2 Työehtosopimukset

Työehtosopimus on Työehtosopimuslain (7.6.1946/436) tarkoittamassa mielessä sopimus, jonka yksi tai useampi työnantaja taikka rekisteröity työnantajain yhdistys tekee yhden tahi useamman rekisteröidyn työntekijän yhdistyksen kanssa ehdoista, joita työsuhteissa tai työsuhteissa muuten on noudatettava. (Työehtosopimuslaki 1946/436.)

Työehtosopimus voi olla joko normaalisitova tai yleissitova. Normaalisitova työehtosopimus velvoittaa sopimuksen solmineita järjestöjä, eli työnantajaliittoja tai palkansaajajärjestöön kuuluvia työnantajia ja -tekijöitä. Järjestäytymättömät työnantajat veloitetaan noudattamaan toimialan yleissitovaa työehtosopimusta. (Elinkeinoelämän keskusliitto 2017.)

Työehtosopimus katsotaan yleissitovaksi, jos sen soveltamisalalla olevista työntekijöistä vähintään noin puolet työskentelee työnantajaliittoon kuuluvien työnantajien palveluksessa. Normaalisitovaa työehtosopimusta noudattava työnantaja voi joissain tapauksissa poiketa lakien määräyksistä, mikäli työehtosopimuksella on sovittu lakia heikommista ehdoista. Yleissitovaa työehtosopimusta noudattavalla työnantajalla ei tähän ole oikeutta. (Nikkilä 2013, 55.)

### 3.2.3 Paikallinen sopiminen

Paikallisella sopimisella tarkoitetaan työehtosopimuksista poikkeamista, jonka avulla voidaan lisätä työntekijöiden ja työnantajien välistä yhteisymmärrystä. Paikallinen sopiminen on mahdollista, mikäli sovitaan työehtosopimusta paremmista ehdoista. Työehtosopimusta heikommista ehdoista voidaan sopia paikallisesti vain, jos työehtosopimus sen sallii. Asiasta joihin työehtosopimuksissa ja laeissa ei oteta kantaa voidaan aina hyödyntää paikallista sopimista. Tämä voidaan tehdä kirjallisesti tai suullisesti. (Työsuojeluhallinto 2016.)

## 4 OPINNÄYTETYÖN MENETELMÄT JA TOTEUTTAMINEN

Opinnäytetyömme tilasi Kanta-Hämeen Metsänhoitoyhdistys, joka pohti lähtemistään koekäytösopimuksen pilottivaiheeseen. Vuoden 2016 lopussa pidimme palaverin Metsänhoitoyhdistys Kanta-Hämeen toiminnanjohtaja Eija Valliuksen kanssa. Palaverissa saimme selville työmme suuntaaviivat ja lähdimme rakentamaan taustaa sille. Opinnäytetyömme haasteeksi voidaan todeta lähdemateriaalin vähyys, sillä koekäytösopimuksen pilottivaiheeseen lähteneitä metsänhoitoyhdistyksiä oli vähän. Koekäytösopimusta ei myöskään ole käsitelty muissa kirjallisissa lähteissä.

Opinnäytetyömme on tutkimuksellinen. Lähteinämmme olemme käyttäneet suurimpien Metsäalan työehtosopimuksen sopijaosapuolten edustajina toimivien asiantuntijoiden haastatteluja, jotka toteutettiin joulukuun 2016 aikana. Ensimmäisenä haastattelimme Yksityismetsätalouden työnantajat Ry:n asiamies Markus Tähkästä, jonka lisäksi haastattelimme Puuliiton työehtosihteerin Harri Häkkistä. Haastatteluista molemmat ovat toimineet työehtosopimusten parissa useita vuosia ja olleet myös mukana neuvottelemassa, sekä muodostamassa koekäytösopimusta. Nämä haastattelut yhdessä molempien työehtosopimusten sekä muiden kirjallisten lähteiden kanssa muodostivat työmme pohjana käytetyn tiedon. Työssämme käsitelty koekäytösopimus ei ole saatavilla kuin pyydettyäessä sopijaosapuolten edustajilta. Saimme tämän aineiston Yksityismetsätalouden työnantajat Ry:ltä.

Selvittäessämme koekäytösopimuksen vastaamista käytännön tarpeisiin, haastattelimme useita koekäytösopimuksen pilottivaihetta soveltavien Metsänhoitoyhdistysten toimihenkilöitä. Haastattelut toteutettiin sähköpostihaastatteluina ja esitetyt kysymykset muodostimme asiantuntija-haastatteluiden ja omien näkemystemme pohjalta (Liite 1). Saamiemme haastatteluiden perusteella koostimme ja arvioimme koekäytösopimuksen soveltuvuutta. Pohdimme myös omien metsäalalta muodostuneiden käsitystemme perusteella mahdollisia hyötyjä ja haittoja, joita koekäytösopimus saattaisi tuoda mukanaan.

## 5 METSÄALAN TYÖEHTOSOPIMUS

Metsäalan työehtosopimuksen määräyksiä sovelletaan Maaseudun Työnantajaliiton, Metsäteollisuus ry:n, Yksityismetsätalouden Työnantajien jäsenten ja Metsähallituksen palveluksessa puutavaran valmistuksessa, metsänhoito- ja metsänparannustöissä, muissa metsätöissä, uittotöissä sekä näihin liittyvissä töissä työskentelevien työntekijöiden työsuhteisiin. Sopijaosapuolet ovat velvollisia huolehtimaan siitä, että työehtosopimukseen sidotut työnantajat ja työntekijät noudattavat siihen asetettuja määräyksiä. (Metsäalan työehtosopimus 2015, 4.)

Metsäalan työehtosopimus on yleissitova. Päätöksen yleissitovuudesta on antanut työehtosopimuksen yleissitovuuden vahvistamislautakunta 15.12.2014. (Yleissitovuus päätökset 2017.) Tästä johtuen kaikki manuaaliset metsätyöt suoritetaan työehtosopimuksen alaisesti (Tähkänen 2017).

Metsäalan työehtosopimuksessa on sovittu työsuopimuksen solmimisesta ja päättämisestä, lomauttamisesta, työajoista, palkkamääräyksistä, korvauksista ja lisistä, tapaturma- ja sairastapauksista, lomista, turva- ja taukovarusteista, erimielisyyksien käsittelystä, työrauhasta, paikallisesta sopimisesta, sopijapuolten edustajista, sopimukseen yhtymisestä, voimassaolosta ja irtisanomisesta. Metsäalan työehtosopimuksen liitteinä ovat myös luottamusmiessopimus, sopimus työsuojeluyhteistoiminnasta, metsäalan koulutussopimus ja sopimus metsäalan työaikapankista. (Metsäalan työehtosopimus 2015, 1-4.)

### 5.1 Sopijaosapuolet

Työehtosopimuksen sopijaosapuolina toimivat Maaseudun Työnantajaliitto, Metsähallitus, Metsäteollisuus ry ja Yksityismetsätalouden Työnantajaliitto, neuvotteluvastapuolenaan Puuliitto. (Yksityismetsätalouden työnantajat 2017.)

Maaseudun Työnantajaliitto edustaa neuvotteluissa, jäseninään olevia metsäpalveluyrityksiä (Maaseudun Työnantajaliitto n.d.). Metsähallitus on valtion liikelaitos, joka hallinnoi lähes kolmannesta Suomen pinta-alasta (Metsähallitus 2017). Metsähallituksen palveluksessa oli vuoden 2016 lopussa 350 metsuria (Yle 2016). Metsäteollisuus ry on edunvalvontajärjestö, johon kuuluu metsäteollisuutta harjoittavia yrityksiä. Jäsenyrityksiä on yhteensä 70, jotka toimivat sellu-, paperi-, kartonki- ja pakkausteollisuudessa sekä puutuoteteollisuudessa. Metsäteollisuus ry edustaa noin 65 % puutuoteteollisuudesta sekä koko massa-, paperi- ja kartonkiteollisuutta (Metsäteollisuus ry n.d.). Yksityismetsätalouden Työnantajat ry edusti vuoden 2017 alussa 74 metsänhoitoyhdistystä, joka on täysin Suomen kattava. Lisäksi metsäalan työehtosopimuksen piirissä toimivia edustettavia ovat viisi yksityismetsätaloudessa toimivaa yhtiötä, yksi metsänomistajien liitto sekä MTK:n säätiö (Yksityismetsätalouden työnantajat 2017). Puuliitto



edustaa kaikkia edellä mainittujen tahojen palveluksessa puutavaran valmistuksessa, metsänhoito- ja metsänparannustöissä, muissa metsätöissä, uittotöissä sekä näihin liittyvissä töissä työskenteleviä Puuliiton jäseninä olevia työntekijöitä (Puuliitto n.d.b.).

Työehtosopimuksen solmimiseen yleissitovaksi riittää käytännössä Yksityismetsätalouden Työnantajaliiton ja Puuliiton hyväksyntä. Yksityismetsätalouden Työnantajaliiton jäsenyritykset työllistävät suurimman osan metsäalan työehtosopimuksen alaisista työntekijöistä. (Häkkinen 2016.)

## 5.2 Palkkaus

Metsureiden palkan määräytymiseen vaikuttavat työehtosopimuksen 4§, eli palkkamääräykset ja 6§ korvaukset ja lisät. Palkkaperusteina ovat työn vaativuus, työntekijän pätevyys työssään ja itse työsuoritus. (Metsäalan työehtosopimus 2015, 10.)

### 5.2.1 Palkkaustavat

Metsureiden palkkaustapoina voidaan käyttää aikapalkkaa, suoraa urakka-palkka tai tuotospalkkaa. Paikallisesti sopien voidaan kehittää ja ottaa käyttöön erilaisia laatuun, määrään tai muihin tuotannollisiin tekijöihin perustuvia palkkaustapoja. Palkkaustapana on käytettävä aina työhön parhaiten soveltuvaa palkkausvaihtoehtoa. (Metsäalan työehtosopimus 2015, 14.)

### 5.2.2 Työmäärän toteaminen

Työmittausmenetelminä käytetään yleiseen käyttöön tai kokeilukäyttöön hyväksyttyjä mittausmenetelmiä. Sopijaosapuolten suostumuksella voidaan paikallisesti sopia uusia mittausmenetelmiä kokeilukäyttöön.

### 5.2.3 Työn vaativuus

Työn vaativuutta määritellään työehtosopimuksessa vaativuusryhmitteilyllä, jolla eri työlajit asetetaan vaativuusjärjestykseen.

**Vaativuusryhmä 1**

Lyhyttä opastusta ja normaalia vastuuta vaativat metsätyöt. Harjoittelijat, työharjoittelu- ja oppisopimusoppilaat sekä työntekijät, joilla ei ole riittäviä valmiuksia täysin itsenäiseen työhön.

Työnjohto osoittaa tämän vaativuusryhmän työt työn tekemispaiikalla.

**Vaativuusryhmä 2**

Normaalia ammattitaitoa ja vastuuta vaativat metsätyöt, johon sisältyy työsuoritukseen liittyvää tiedon keruuta ja laadun seurantaa.

Esimerkkejä vaativuusryhmän töistä:

- Istutustyö
- Taimikonhoitotyö ja -raivaustyö
- Hakkuutyö ja muu moottorisahatyö
- Pystykarsinta
- Kulotus ja siihen liittyvä työ
- Johtolinjojen raivaustyö
- Muu metsähoidon perustyö

**Vaativuusryhmä 3**

Normaalia ammattitaitoa vaativammat metsätyöt, jotka vaikuttavat muiden työntekijöiden ja alihankkijoiden työsuorituksiin sisältäen työsuoritukseen liittyvää tiedon keruuta ja laadun seurantaa.

Esimerkkejä vaativuusryhmän töistä:

- Erilliset suunnittelutehtävät
- Erilliset mittaustehtävät
- Erillinen laadun seuranta ja kontrollointi
- Vaaralliset työt, kuten myrskytuhoalueiden työt ja hakkuutyöt varottavien sähkölinjojen tai asumusten läheisyydessä

**Vaativuusryhmä 4**

Normaalia ammattitaitoa vaativammat metsätyöt, jotka sisältävät muiden työntekijöiden ja/tai alihankkijoiden ohjaukseen liittyviä töitä, ja jotka vaikuttavat myös muiden työntekijöiden, alihankkijoiden tai asiakkaiden työsuorituksiin sisältäen mm. vaativaa tiedonkeruutyötä ja niiden tallentamista tietojärjestelmiin, työryhmien tai vastaavien ohjaukseen sekä itsenäistä työnopastusta tai koulutusta. (Metsäalan työehtosopimus 2015, 12–13.)

Vaativuusryhmien mukaiset palkat 1.12.2015–31.1.2018 ovat:

<b>Vaativuusryhmä</b>	<b>Palkka €/tunti</b>
<b>1</b>	<b>9,33</b>
<b>2</b>	<b>10,37</b>
<b>3</b>	<b>11,14</b>
<b>4</b>	<b>11,96</b>

#### 5.2.4 Työntekijän pätevyys työssään

Työntekijän pätevyys tarkoittaa hänen kykyään suoriutua tekemistään töistä. Pätevyyden määrittäminen suoritetaan järjestelmällisesti ja siinä otetaan huomioon työnantajan toiminnan tavoitteet, töiden järjestelyt ja paikalliset olosuhteet. Pätevyyden arvioinnin runko koostuu kolmesta pääkohdasta, jotka ovat työtulos, ammatinhallinta ja huolellisuus. Pätevyyden määrittäminen ja määrittämisohjeet sovitaan paikallisesti. (Metsäalan työehtosopimus 2015, 11.)

Pätevyyden arvioinnin perusteella työntekijälle määritetään henkilökohtainen palkanosa, joka otetaan huomioon mahdollisessa aikapalkkauksessa. Se määritellään kuitenkin vasta kun siihen on edellytykset, mutta viimeistään 3 kuukauden työssäolon jälkeen. Henkilökohtainen palkanosa tarkistetaan vähintään kerran vuodessa tai useammin mikäli työnkuva olennaisesti muuttuu. (Metsäalan työehtosopimus 2015, 11.)

#### 5.2.5 Työsuoritus

Hakkuu-, istutus- ja taimikonhoitotöiden (Liitteet 2. ja 3.) urakoiden määrätymisperusteena käytetään sopijaosapuolten käyttämiä tuotos- tai ajanmenekkilukuja ja laskentakaavoja. Paikallista sopimista voidaan soveltaa urakoiden hinnoittelussa, mikäli käytössä on luotettavalla tavalla selvitettyjä tuotos- tai ajanmenekkilukuja ja laskentakaavoja. Urakan perusteista voidaan sopia myös muulla tavalla. (Metsäalan työehtosopimus 2015, 11.)

Urakkatyöt on hinnoiteltava niin, että työntekijän työskennellessä normaalilla työvauhdilla hänen palkkansa on vähintään 20 % hinnoitteluperusteena olevaa aikapalkkaa suurempi. Urakat hinnoitellaan vaatavuusryhmien 1 tai 2 mukaisilla rahakertoimilla, riippuen siitä kumpaan ryhmään suoritettava työ kuuluu. (Metsäalan työehtosopimus 2015, 11.)

#### 5.2.6 Henkilökohtainen aikapalkka

Henkilökohtaiset aikapalkat määräytyvät työntekijän vaatavuusryhmän palkasta ja henkilökohtaisesta palkanosasta. Henkilökohtainen palkanosa on 2–20 % vaatavuusryhmän mukaisesta palkasta. Työsuhteen alussa uuden alalle tulevan työntekijän palkka voidaan sopia työkyvystä ja ammattitaidosta riippuen työkohtaisesta palkkaa pienemmäksi enintään kolmen kuukauden ajaksi. Palkan tulee kuitenkin olla vähintään 80 % työntekijän pääasiallisesti tekemän työn työkohtaisesta palkasta. Mikäli työpaikalla ei ole käytössä pätevyyden määrittämistapaa tai -ohjetta, työntekijän henkilökohtainen palkanosa maksetaan vähintään 11 % suuruisena. (Metsäalan työehtosopimus 2015, 14.)

### 5.2.7 Moottori- ja raivaussahakorvaukset

Mikäli työntekijä suorittaa työnsä omaa moottori- tai raivaussahaa käyttäen itse hankkimillaan poltto- tai voiteluaineilla, maksetaan hänelle prosenttikorvausta työkohtaisen palkan perusteella (Kuva 2.). Työssä jossa moottori- tai raivaussahaa käytetään satunnaisesti, maksetaan työntekijälle käyttötuntikorvausta. (Metsäalan työehtosopimus 2015, 14.)

<b>Sopimusjakso/ teräketjuöljyn tyyppi</b>	<b>Osuus työkohtaisesta palkasta (vaativuus- ryhmä 2)</b>	<b>Käyttötunti- korvaus €/käyttötunti</b>
<b>1.2.2017 - 31.1.2018</b>		
<b>mineraaliöljy</b>	<b>25,9 %</b>	<b>4,77</b>
<b>bioöljy</b>	<b>28,2 %</b>	<b>5,20</b>

Kuva 2. Työvälinekorvauksen määrä prosentteina sekä käyttötuntikorvauksena (Metsäalan työehtosopimus 2015, 14).

### 5.3 Korvaukset ja lisät

Metsäalan työehtosopimuksessa on kirjoitettu erilaisista korvauksista, jotka varsinaisesti eivät ole palkkaa sekä palkan päälle maksettavista poikkeavista työolosuhteista johtuvista lisistä. Palkanlisien suuruudesta voidaan sopia paikallisesti työnantajan ja -tekijän kesken. (Metsäalan työehtosopimus 2015, 16.)

Metsäalan työehtosopimuksessa on sovittu seuraavista korvauksista ja lisistä, joille on määritetty kulutaulukot. Korvauksia ovat muun muassa kilometrikorvaus, työmatkaan käytetyn ajan korvaus (mikäli päivittäinen työmatka on yli 54 kilometriä), korvaus työmatkan estymisestä, kustannuskorvaus yöpymistapauksissa ja kotona käynnin korvaus, säähaitan korvaus, olosuhde- ja muut lisät, arkipyhäkorvaus, korvaus metsäalan luottamustehtävissä toimimisesta, merkkipäivien korvaukset, kutsunta, reservin harjoitukset, väestönsuojelukoulutus korvaukset ja yhteydenpitokorvaus. Lisäksi on sovittu korvaus varsinaisille sepille, puusepille ja kirvesmiehille, jotka jatkuvassa työsuhteessa käyttävät omia työkalujaan. Tällöin heille maksetaan neljännesvuosittain korvaus, joka vastaa 25 tunnin henkilökohtaista aikapalkkaa. (Metsäalan työehtosopimus 2015, 22.)

Metsäalan työehtosopimuksessa on sovittu korvaus vuoro- ja yötyöstä. Korvaus koskee työtä, joka tehdään 22.00–06.00 välisenä aikana. Työnantaja on velvollinen ilmoittamaan työntekijälle työvuorojen kellonajat, muut mahdolliset vuorotyöhön liittyvät järjestelyt sekä mahdolliset muutokset etukäteen viimeistään edellisen työvuoron päättyessä. (Metsäalan työehtosopimus 2015, 17.)

Vuorotyössä ja yötyössä tuntipalkkaan tehtävät korotukset.

1.12.2015 €/tunti

Toinen vuoro	0,92
Kolmas vuoro	1,62
Yötyö (klo 22.00–06.00)	1,59

(Metsäalan työehtosopimus 2015, 17.)

Arkipyhäkorvausta maksetaan työntekijälle, kun hänen työsuhteensa on ollut voimassa vähintään kaksi kuukautta ennen arkipyhäkorvaukseen oikeuttavia arkipyhiä, joita ovat loppiainen, vapunpäivä, helatorstai ja tapainpäivä. Arkipyhäkorvaus maksetaan vain, jos nämä päivät sattuvat varsinaiselle työpäivälle ja sen suuruus vastaa työntekijän henkilökohtaista aikapalkkaa. Arkipyhäkorvausta ei makseta kuukausipalkalla työskenteleville. Arkipyhinä suoritetuista töistä on maksettava sunnuntaityökorotus, sekä arkipyhäkorvaus varsinaisen palkan lisäksi. (Metsäalan työehtosopimus 2015, 21.)

Työnantaja on velvollinen korvaamaan työntekijälle oman puhelimen käytöstä ja hankinnasta aiheutuvia kuluja työhön liittyvissä asioissa. Korvauksista sovitaan paikallisesti. Työntekijän käyttäessä itsehankkimiaan tietoteknisiä laitteita, työnantajan ja -tekijän väliseen viestimiseen, korvataan työntekijälle aiheutuvat kulut laitteiden ja liittymän hankinnasta sekä käytöstä. Lisäksi viestintään käytetty aika lasketaan mukaan työaikaan. (Metsäalan työehtosopimus 2015, 22.)

#### 5.4 Ansiontasaussuorituspalkkatyössä

Työntekijälle, joka on saanut pääasiallisen toimeentulonsa kahdeksan vuoden aikana metsäalan töissä Suomessa tai jossain muussa Euroopan maassa vuoden 1962 jälkeen ja jonka ikä on vähintään 40 vuotta, maksetaan suorituspalkkaisissa töissä ansiontasausta eläkkeen perustana olevan palkan suoritusosasta seuraavasti:

Työntekijän ikä, vuotta	Palkan lisä-%
40–41	2
42–44	5
45–49	10
50–54	15
55–59	20
60+	25

Työntekijällä on velvollisuus toimittaa ansiontasaussjärjestelmän soveltamiseen vaadittavat perustiedot työnantajalle. Mahdollinen lisä voidaan maksaa takautuvasti enintään 6 kuukauden ajanjaksolta. Lisä maksetaan jokaisen palkanmaksun yhteydessä. Lisää ei makseta, mikäli palkkauspe-

rusteena on henkilökohtainen aikapalkka ja tuotososana ei käytetä työehtosopimuksen yksikköpalkkoihin perustuvaa määrittelyä. (Metsäalan työehtosopimus 2015, 20.)

## 5.5 Tapaturma- ja sairaustapaukset

Tapaturman tai sairaustapauksen johdosta, on työnantajalle ilmoitettava mahdollisimman nopeasti. Mikäli tapaturma sattuu työaikana, korvaus suoritetaan voimassa olevan lain mukaan. Työnantaja on velvollinen huolehtimaan ensiavusta sekä mahdollisesta sairaankuljetuksesta kotiin tai lääkärin hoitoon työaikana tapahtuvissa sairaustapauksissa. Tällaisissa tapauksissa kustannuksista vastaa työnantaja. Mikäli työnantaja ei kykene toteamaan kuljetuksen tarpeellisuutta, on työntekijä velvollinen toimittamaan asianmukaisen lääkärintodistuksen pyydettäessä. Työnantaja joutuu tällöin kustantamaan lääkärintodistuksen hankinnasta aiheutuvat kustannukset. (Metsäalan työehtosopimus 2015, 23.)

Työnantaja maksaa työntekijälle, joka työnantajan hyväksymän selvityksen mukaan on sairauden tai tapaturman vuoksi estynyt tekemästä työtä, sairausajan palkan toisen sairauspäivän alusta, joka työssä ollessa olisi ollut työntekijän työpäivä alla olevan asetelman mukaisesti ajanjaksoihin sisältyviltä työpäiviltä.

Työsuhteen kesto	Ajanjakson pituus
vähintään 1 kuukausi	28 kalenteripäivää
" 3 vuotta	35 "
" 7 "	44 "
" 10 "	56 "

(Metsäalan työehtosopimus 2015, 23.)

Sairausajan palkasta työnantaja joutuu maksamaan vain 50 %, niissä tapauksissa, kun työntekijä on ollut työsuhteessa vähintään viikon ja enintään kuukauden ajan, mutta kuitenkin enintään yhdeksän arkipäivän ajalta. Tätä käytäntöä sovelletaan myös karenssipäivinä. (Metsäalan työehtosopimus 2015, 24.)

Työntekijän edellisestä saman sairauden aiheuttamasta työkyvyttömyydestä tulee kulua yli 30 kalenteripäivää, jotta hän on oikeutettu uuteen sairausajan palkan ajanjaksoon. Alle 30 kalenteripäivän sisällä uusiutuvasta samasta sairaudesta lasketaan sairauspäivät samaan ajanjaksoon. Tapauksissa, joissa työkyvyttömyys johtuu työtapaturmasta, työsuhde on jatkunut vähintään kuusi kuukautta yhtäjaksoisesti tai työkyvyttömyys jatkaa vähintään kuusi arkipäivää, maksetaan sairausajan palkka ensimmäisestä sairauspäivästä lähtien. (Metsäalan työehtosopimus 2015, 24.)

Työntekijän saadessa korvausta muualta, kuten tapaturmavakuutuslain tai työntekijäin eläkelain nojalla, vähennetään tämä summa samalta ajalta maksettavasta sairausajan palkasta. (Metsäalan työehtosopimus 2015, 24.)

Sairausajalta maksettava palkka määritellään työntekijän kahden edellisen palkanmaksukauden keskiansiona, mikäli paikallista sopimista ei olla hyödynnetty. (Metsäalan työehtosopimus 2015, 24.)

## 5.6 Vuosilomat ja lomapalkat

Metsäalan vuosilomat on säädetty vuosilomalaissa. Työntekijällä on oikeus saada lomaa kaksi ja puoli arkipäivää kultakin täydeltä lomanmääräytymiskuukaudelta. Jos työsuhde on lomanmääräytymisvuoden loppuun mennessä jatkunut yhdenjaksoisesti alle vuoden, työntekijällä on kuitenkin oikeus saada lomaa kaksi arkipäivää kultakin täydeltä lomanmääräytymiskuukaudelta. Loman pituutta laskettaessa päivän osa pyöristetään täyteen lomapäivään. (Vuosilomalaki 162/2005 § 5.)

Työntekijälle maksettava vuosilomapalkka määräytyy hänen keskimääräisesti lasketusta päiväpalkasta. Paikallista sopimista voidaan hyödyntää, mikäli halutaan käyttää edellisen kalenterivuoden keskipäiväänsiota ja mahdollisia palkankorotuksia. Vuosilomapalkka lasketaan kertomalla keskipäiväänsio lomapäivien lukumäärästä johdetulla kertoimella.

Lomapäivien kerroin  
lukumäärä

2	1,8
3	2,7
.	.
.	.
.	.
29	26,9
30	27,8

(Metsäalan työehtosopimus 2015, 28.)

Lomarahaa maksetaan lomapalkan tai työsuhteen päättyessä maksettavan lomakorvauksen maksamisen yhteydessä 50 % työntekijän vuosilomapalkasta. Lomakorvaus maksetaan työntekijälle, joka ei ole työskennellyt riittävän pitkää aikaa tai riittävän monena päivänä. Vuosilomalain mukaisia päiviä ei kerry tarpeeksi, joten hänelle maksetaan lomakorvausta 13,5 % palkoista. (Metsäalan työehtosopimus 2015, 29.)

## 5.7 Palkan maksaminen

Metsäalan työehtosopimuksessa on sovittu palkan maksamisesta joka toinen viikko, pois lukien kuukausipalkalla olevat työntekijät, joiden palkka maksetaan kerran kuukaudessa. Palkka maksetaan viivytyksettä viimeistään kolmen viikon kuluttua siitä, kun työntekijä on ilmoittanut työtehtävän valmistumisesta. (Metsäalan työehtosopimus 2015, 16.)

Paikallisesti sopien palkanmaksu voidaan sopia suoritettavaksi kahden viikon välein käytettäessä suorite- tai urakkapalkkaa. Tällöin palkka maksetaan arvioidun työmäärän tai -tuloksen perusteella. Arvioon ja työmäärään perustuvien palkkojen erotukset peritään enintään neljän kuukauden jaksoissa, mikäli todettu työmäärä eroaa etukäteisarvioista. (Metsäalan työehtosopimus 2015, 16.)

Tilanteissa joissa palkanmaksuperusteista, palkanlaskennasta tai rahamäärästä löytyy huomautettavaa, on tästä ilmoitettava välittömästi. Huomautuksen on kuitenkin tultava viimeistään kahden viikon kuluessa palkanmaksutositteen saamisesta. (Metsäalan työehtosopimus 2015, 16.)

Palkanmaksun viivästymistilanteissa on työnantaja velvollinen maksamaan maksamatta olevasta palkanosasta korkolain mukaisen viivästyskoron (Metsäalan työehtosopimus 2015, 16). Viivästyskorko vuonna 2017 on 7,00 % tilanteissa, joissa velasta ei ole etukäteen sovittu maksettavaksi korkoa (Suomen Pankki 2017).

Työsuhteen päättyessä työnantajasta johtuvasta syystä ja palkanmaksujen viivästyessä aikapalkan osalta yli viikon ja suoritepalkan osalta yli kolme viikkoa, on työnantaja velvollinen maksamaan työntekijälle hänen henkilökohtaisen aikapalkkansa enintään kuuden päivän ajalta (Metsäalan työehtosopimus 2015, 16).

## 5.8 Muut Työehtosopimuksessa määritetyt kohdat

Työehtosopimuksessa on määritetty säädökset työntekijän turva- sekä taukovarustuksesta, jotka työnantaja on velvollinen hankkimaan. Säädös koskee sekä vakituisessa, että määräaikaisessa työsuhteessa olevia työntekijöitä.



## 6 METSÄALAN TYÖEHTOSOPIMUKSEN KOEKÄYTTÖSOPIMUS

Koekäyttösopimuksen rakenne pohjautuu nykyiseen yleissitovaan työehtosopimukseen. Tehdyt muutokset kohdistuvat lähinnä palkkaukseen ja erilaisiin palkanlisiin. Näiden lisäksi on tehty muutamia selvennyksiä epäselviin kohtiin. Pääkohdat liittyen esimerkiksi korvauksiin, tapaturma- ja sairastapauksiin sekä lomiin, ovat täysin ennallaan. Tässä luvussa käsittelemme muutuskohdat ja niistä aiheutuvat seuraukset käytännön tasolla.

### 6.1 Yleistä

Metsäalan työehtosopimuksen koekäyttösopimus on solmittu 23.3.2015. Koekäyttösopimukseen on koottu työehdot, jotka ovat voimassa 1.4.2015 alkaen. Sopimus sisältää sovitun raamiratkaisun ajalle 1.12.2013–31.1.2018. (Metsäalan työehtosopimus (Koekäyttösopimus) 2015, 1.)

Koekäyttösopimuksen pilotointi on ollut erikoisoikeudella käytössä vuodesta 2016 asti muun muassa Metsänhoitoyhdistys Pirkanmaalla, Metsänhoitoyhdistys Keski-Suomella ja Metsänhoitoyhdistys Savotalla. Erikoisoikeudet, metsäalan työehtosopimuksen piirissä olevat työnantajat käyttävät nykyistä yleissitovaa työehtosopimusta viimeiseen voimassaolopäivään 31.1.2018 asti. (Tähkänen 2016.)

### 6.2 Palkkaperusteet

Kokeilusopimuksessa työntekijän peruspalkka määritellään työn vaativuuden sekä hänen ammattikokemuksensa perusteella. Ammattikokemuksen perusteella korotetun peruspalkan tasossa otetaan huomioon täydet työskentelykuukaudet metsäalan mukaisissa työtehtävissä. Korotuksessa ei huomioida vaativuusryhmän A harjoittelua. Työntekijän siirtyessä toisen työnantajan palvelukseen, on hänen esitettävä hyväksyttävä selvitys kertyneestä ammattikokemuksestaan sen huomioonottamiseksi peruspalkan tasossa. (Metsäalan työehtosopimus (Koekäyttösopimus) 2015, 10.)

Kokeilusopimuksessa on pidetty kiinni yleissitovassa työehtosopimuksesakin olevaa töiden vaativuusryhmittelyä osana palkkaperusteita. Sen sijaan siitä on jätetty pois työntekijän pätevyyden arvioiminen työssään, sekä siitä johdettu henkilökohtainen palkanosa. Tällä tavoin kokeilusopimuksessa on yksinkertaistettu palkan määrittystä huomattavasti.

## 7 PALKKAUS

Metsureiden palkan määräytymiseen vaikuttavat koekäyttösopimuksen 4§, eli palkkamääräykset ja 6§ korvaukset ja lisät. Palkkaperusteina ovat työn vaativuus, työntekijän kokemus työssään ja itse työsuoritus. (Metsäalan työehtosopimus (Koekäyttösopimus) 2015, 10.)

### 7.1 Palkkaustavat

Palkkaustapoina voidaan käyttää aikapalkkaa (tunti- tai kuukausipalkkaa) tai suorituspalkkaa. Tehtävään työhön on sovellettava aina sopivinta palkkaustapaa. Paikallisesti sopien voidaan käyttää erilaisia aikaa, laatuun tai määrään perustuvia palkkaustapoja. (Metsäalan työehtosopimus (Koekäyttösopimus) 2015, 10.)

Erona yleissitovaan työehtosopimukseen ovat suoran, koulutusaineistoista löytyvän taulukon perusteella muodostetun urakkapalkkojen jättäminen pois kokeilusopimuksesta. Suorat urakkapalkat on laskettu yleissitovassa työehtosopimuksessa monimutkaisten ja vanhentuneita tietoja sisältäneiden taulukoiden perusteella (Liitteet 2 ja 3). Vanhentuneista ja useita sivuja käsittävistä taulukoista olikin kokeilusopimuksessa tarkoitus päästä eroon. (Tähkänen 2016.)

### 7.2 Vaativuusryhmittely Työehtosopimuksissa

Vaativuusryhmittelyn perusrunko on pidetty kokeilusopimuksessa hyvin samankaltaisena, pieniä muutoksia lukuun ottamatta. Vaativuusryhmittelyiden merkitsemiseen on tehty seuraavanlainen muutos: yleissitovan työehtosopimuksen vaativuusryhmästä 1, on kokeilusopimukseen muodostettu vaativuusryhmä A. Vaativuusryhmästä 2 on tullut vaativuusryhmä I. Vaativuusryhmästä 3 on tullut vaativuusryhmä II ja vastaavasti vaativuusryhmästä 4 on tullut vaativuusryhmä III.

Suurimmat muutokset on tehty alimpaan vaativuusryhmään ja ylimpään vaativuusryhmään. Vaativuusryhmän A hinnoittelu koskee harjoittelijoita, työharjoittelijoita, oppisopimusoppilaita, sekä alalla maksimissaan 3 kuukautta työskennelleitä työntekijöitä. Yleissitovan työehtosopimuksen vaativuusryhmässä 1 ei ole määritetty aikarajaa ja se on voinut olla monitulkintainen. Lisäksi yleissitovassa sopimuksessa on määritetty, että vaativuusryhmän 1 työt, on työnjohtajan osoitettava työntekijälle tehtävä työ työntekemispaikalla. Vaativimman vaativuusryhmän (kokeilusopimus III ja yleissitova työehtosopimus 4) määrittelyä on yksinkertaistettu ja tiivistetty lauserakenteissa, sisältäen kuitenkin pääpiirteittäin täysin samat työtehtävät.

### 7.3 Aikapalkka

Työntekijälle maksettava henkilökohtainen aikapalkka määritetään tehtävän työn vaativuusryhmän sekä henkilökohtaisen ammattikokemuksen perusteella (Kuva 3). Mikäli työntekijälle on määritetty tätä korkeampi säännöllisen työajan tuntipalkka, palkkaa ei lasketa edellä mainitulla tavalla. (Metsäalan työehtosopimus (Koekäyttö sopimus) 2015, 10.)

Vaativuusryhmittely	Ammattikokemus				
	0 – 2 vuotta	yli 2 vuotta	yli 6 vuotta	yli 10 vuotta	yli 15 vuotta
<b>Vaativuusryhmä (A)</b>					
Harjoittelijat, työharjoittelu- ja oppisopimusoppilaat sekä alalle tuleva työntekijä (maksimissaan 3 kk), jolla ei ole riittäviä valmiuksia täysin itsenäiseen työhön.	9,33 €/h				
<b>Vaativuusryhmä (I)</b>					
Esimerkiksi istutustyö, normaali moottori- ja raivaus- sahatyöt, pystykarsinta, muut metsänhoidon perustyöt	10,37 €/h	10,79 €/h	11,41 €/h	12,14 €/h	12,65 €/h
<b>Vaativuusryhmä (II)</b>					
Esimerkiksi erilliset suunnittelu-, mittaustehtävät, laadun seuranta- ja kontrollointi, vaaralliset työt, kuten myrskytuhoalueiden työt ja tai hakkuutyöt varottavien sähkölinjojen tai asu- musten läheisyydessä ja kulotus/siihen liittyvä jälkityö sekä uittotyö	11,14 €/h	11,58 €/h	12,26 €/h	13,03 €/h	13,59 €/h
<b>Vaativuusryhmä (III)</b>					
Esimerkiksi metsänhoidon ja korjuukohteiden suunnittelu ja tietotallennus, koulutus-, opastus- ja ohjaustehtävät sekä erityisen vaaralliset ja vastuulliset työt	11,96 €/h	12,44 €/h	13,15 €/h	14,00 €/h	14,59 €/h

Kuva 3. Työkohtaiset aikapalkat vaativuusryhmittäin (1.12.2015–31.1.2018).

## 7.4 Suoritepalkka

Suoritepalkkauksen perusteista on sovittava kullakin työmaalla erikseen ennen työn aloitusta ja palkkausperusteet on oltava toimitettuna kirjallisesti työntekijälle. Työskenneltäessä normaalilla työvauhdilla, on suoritepalkan ylitettävä työntekijälle määritetty henkilökohtainen aikapalkka kuukausitasolla tarkasteltuna. Normaalilla työvauhdilla tarkoitetaan vastaavissa olosuhteissa saavutettavaa keskimääräistä työmäärää sekä ansiotasoa verrattuna saman työnantajan työntekijöihin. Mikäli moottori- tai raivaussahakorvausta ei makseta erillisenä käyttötuntikorvauksena, on se otettava huomioon suoritepalkkauksesta sovittaessa. (Metsäalan työehtosopimus (Koekäytösopimus) 2015, 12.)

Suoritepalkkaukseen sovitaan paikallisesti eri työlajeista ja vaikeustekijöistä muodostuvat tasot, joiden toteaminen tapahtuu yleiseen käyttöön tai kokeilukäyttöön hyväksytyillä mittausmenetelmillä. Käytännössä suoritepalkkauksessa urakoiden hinnoittelu on toteutettava mahdollisimman tarkasti, jotta työntekijä saavuttaa henkilökohtaista pätevyystasoaan vastaavan kuukausiansion. Kuukausiansio lasketaan kertomalla työntekijälle vaativuusryhmäkohtaisesti määritelty tuntipalkka luvulla 172. Näin saadaan muodostettua pohjataso, jonka mukaiseen ansioon työntekijän on yllitettävä kuukausittain suoritepalkkauksella töitä tehdessä (Kuva 4). Tämä asettaa pohjan, jonka perusteella urakat hinnoitellaan. (Metsäalan työehtosopimus (Koekäytösopimus) 2015, 14.)

Vaativuusryhmittely	Ammattikokemus				
	0 – 2 vuotta	yli 2 vuotta	yli 6 vuotta	yli 10 vuotta	yli 15 vuotta
Vaativuusryhmä (I)					
Esimerkiksi istutustyö, normaalit moottori- ja raivaussahatyöt, pystykar-sinta, muut metsänhoidon perustyöt	1783,64 €/kk	1855,88 €/kk	1962,52 €/kk	2088,08 €/kk	2175,80 €/kk

Kuva 4. Metsätyöntekijän vähimmäiskuukausiansiosta vaativuusryhmän I osalta.

## 7.5 Moottori- ja raivaussahakorvaukset

Mikäli työntekijä työssään käyttää itsehankkimiaan moottori- tai raivaussahoja omakustanteisilla poltto- ja voiteluaineilla, maksetaan työntekijälle käyttötuntikorvausta. Suoritepalkoissa voidaan maksaa joko käyttötuntikorvausta tai korvaus voidaan sisällyttää itse suoritepalkkaan. Käyttötuntikorvauksen suuruus on 4,77 €/h. Korvauksen tasosta on sovittu 1.2.2017–31.1.2018 väliselle ajalle. (Metsäalan työehtosopimus (Koekäyttöehtosopimus) 2015, 15.)

Yleissitovassa työehtosopimuksessa suoraa urakkapalkkaa käytettäessä on määritetty myös prosenttiosuus, jolla määritetään korvaussumma koko työkohtaisesta palkasta. Tämä prosenttiosuus koskee vain vaativuusryhmän 2 töitä (Kuva 2., s. 15). Yleissitovassa työehtosopimuksessa on määritettynä kaksi korvausluokkaa, jotka on jaoteltu mineraali- ja biopohjaisille voiteluaineille. Koekäyttöehtosopimuksessa ei tällaista jaottelua ole tehty, vaan kaikki saavat saman käyttötuntikorvauksen.

Suoritepalkkausta käytettäessä on työntekijöille voitu määritellä esimerkiksi hehtaarikohtainen työtuntimäärä työlajeittain, josta johdetaan työläjikohtaiset suoritepalkat työehtosopimuksen vaatiman kuukausittaisen minimi ansiotason saavuttamiseksi. Mikäli moottori- ja raivaussahakorvaus sisällytetään suoritepalkkaan, saadaan sen määrä laskettua tämän keskimääräisen hehtaarikohtaisen työtuntimäärän mukaan.

## 7.6 Korvaukset muista työvälineistä

Kokeilusopimuksessa on sovittu muista työvälineistä maksettava korvaus, joka koskettaa varsinaisia seppiä, puuseppiä ja kirvesmiehiä. Mikäli edellä mainitut jatkuvassa työsuhteessa olevat työntekijät käyttävät itsehankkimiaan työkaluja, maksetaan heille neljännesvuosittainen korvaus, joka vastaa yhteensä 25 tunnin henkilökohtaista aikapalkkaa. (Metsäalan työehtosopimus (Koekäyttöehtosopimus) 2015, 14.)

## 7.7 Palkan maksaminen

Palkka ja korvaukset maksetaan joka toinen viikko tai sovittaessa kerran kuukaudessa, jolloin palkan tulee olla nostettavissa sovitusta rahalaitoksesta sovittuna päivänä. Paikallisesti sopien palkka voidaan määritellä maksettavaksi kahden viikon palkanmaksukausittain käyttäen arvioituja työmääriä tai -tuloksia. (Metsäalan työehtosopimus (Koekäyttöehtosopimus) 2015, 14.)

Työnantajalla on velvollisuus toimittaa kirjallinen palkkalaskelma työntekijälle palkanmaksun yhteydessä. Laskelmasta tulee käydä ilmi palkanmää-

räytymisperusteet sekä korvausten osuus. Laskelma on mahdollista toimittaa työntekijälle myös sähköisesti, jos niin on sovittu. (Metsäalan työehtosopimus (Koekäyttö Sopimus) 2015, 14.)

Palkanmaksun viivästyminen työnantajasta johtuneen työsuhteen päättymisen jälkeen, puutavaran mittaukseen liittyvän palkan osalta yli kolmen viikkoa työnvalmistumisesta, on työnantaja velvollinen korvaamaan työntekijälle hänen henkilökohtaisen aikapalkkansa enintään kuuden päivän ajalta. (Metsäalan työehtosopimus (Koekäyttö Sopimus) 2015, 15.)

Palkanmaksukäytäntöjä on kokeilusopimuksessa tarkennettu ja yksinkertaistettu. Poiketen yleissitovasta työehtosopimuksesta kokeilusopimuksessa on velvoitettu työnantajaa toimittamaan kirjallinen palkkalaskelma aina palkanmaksun yhteydessä. Pyrkimyksenä on ehkäistä harmaata taloutta ja antaa työntekijälle mahdollisuus tarkastaa maksusuoritteen oikeellisuus.

## 7.8 Korvaukset ja lisät

Metsäalan yleissitovassa työehtosopimuksessa on kirjoitettu erilaisista korvauksista, jotka varsinaisesti eivät ole palkkaa sekä palkan päälle maksettavista poikkeavista työolosuhteista johtuvista lisistä. Kokeilusopimuksessa on katsottu ylimääräiseksi erilaiset lisät, jotka kuitenkin on sisällytetty peruspalkkatasoihin. Lisistä pyrittiin pääsemään eroon niiden monimutkaisuuden ja -tulkinnallisuuden vuoksi. Yleissitovan työehtosopimuksen lisistä muodostui merkittävä osa koko metsätyöntekijän palkasta. Lisiä jäi maksamatta tahattomasti, mutta joskus myös tarkoituksen vuoksi. Uudella mallilla on pyritty estämään väärinkäytöksiä. (Tähkänen 2016.)

Koekäyttö Sopimuksessa on sovittu seuraavista korvauksista, joille on määritetty kulutaulukot. Tällaisia korvauksia ovat kilometrikorvaus, työmatkaan käytetyn ajan korvaus (mikäli päivittäinen työmatka on yli 54 kilometriä), korvaus työmatkan estymisestä, kustannuskorvaus yöpymistapaauksissa ja kotona käynnin korvaus, arkipyhäkorvaus, korvaus metsäalan luottamustehtävissä toimimisesta, merkkipäivien korvaukset, kutsunta, reservin harjoitukset, väestönsuojelukoulutus korvaukset ja yhteydenpitokorvaus. (Metsäalan työehtosopimus (Koekäyttö Sopimus) 2015, 15.)

Arkipyhäkorvausta maksetaan yleissitovan työehtosopimuksen mukaisesti, pois lukien muutamat muutokset. Arkipyhäkorvaus kattaa myös lomautetut työntekijät, mikäli heidän lomautuksensa on alkanut enintään 14 vuorokautta ennen kyseistä arkipyhää. Lisäksi arkipyhäkorvaukseen oikeuttavaksi päiväksi on lisätty myös joulupäivä. Kuukausipalkalla työskenteleville työntekijöille on koekäyttö Sopimuksessa määritetty viikoittaista työaikaa lyhentäviksi päiviä uudenvuodenpäivä, loppiainen, pitkäperjantai, toinen pääsiäispäivä, vappu, helatorstai, itsenäisyyspäivä, joulupäivä

sekä tapaninpäivä. Nämä päivät lyhentävät työaika osuessaan muiksi viikonpäiviksi kuin lauantaisi tai sunnuntaiksi. (Metsäalan työehtosopimus (Koekäyttö sopimus) 2015, 19.)

Koekäyttö sopimuksessa on sovittu ammattitutkintorahasta, johon työntekijä on oikeutettu suorittaessaan ammatti- tai erityisammattitutkinnon. Korvaus maksetaan kertaluontoisena ja sen suuruus on 250 € ammattitutkinnosta ja 350 € erikoisammattitutkinnosta. Korvausta ei makseta, mikäli työnantaja tukee kouluttautumista jollain muulla tavalla, mutta vähintään edellä mainittujen korvaussummien suuruisesti. (Metsäalan työehtosopimus (Koekäyttö sopimus) 2015, 20.)

Yhteydenpidosta aiheutuvien kulujen korvausmenetelmät ovat säilyneet koekäyttö sopimuksessa yhtäläisinä yleissitovaan työehtosopimukseen. Koekäyttö sopimukseen on kuitenkin lisätty kohta, jossa ohjeistetaan paikannusjärjestelmien käyttöä. Paikannusjärjestelmien käyttöönotosta ja pelisäännöistä on sovittava YT-menettelyssä. Jokaisen työntekijän on myös hyväksyttävä erikseen paikannusjärjestelmien käyttöönotto. Työajanvalvonta ja seurantatarkoitukseen käytettävä paikannusjärjestelmä on määritettävä etukäteen tähän tarkoitukseen sekä perusteltava asiallisesti. Työnantajan on esimerkiksi osoitettava, että työajanvalvontaan ei ole käytettävissä vähemmän yksityisyyden suojaa heikentäviä keinoja. Seurantaan käytettävän paikannusjärjestelmän on oltava mahdollisimman selkeä, mieluiten erillinen järjestelmä. Työnantaja on velvollinen toimittamaan työntekijöille ohjeistuksen siitä, kuinka työnajanseurantajärjestelmää käytetään ja minkälaisia tietoja se työntekijöistä sekä heidän liikkeistään kerää. (Metsäalan työehtosopimus 2015, 22.)

Yleissitovaan työehtosopimukseen verrattuna koekäyttö sopimuksessa on luovuttu varsinaisesta säähaitan korvauksesta, olosuhde- ja muista lisistä, sekä vuoro- ja yötyölisistä. Suurimpana muutoksena koekäyttö sopimuksessa on luovuttu ansiontasausjärjestelmästä (ks. luku 5.3, s. 15-16). Ansiontasausjärjestelmän on katsottu asettavan etenkin nuoret alalle tulevat työntekijät eriarvoiseen asemaan. Työnkuva on muuttunut suuresti metsurihakkuu painotteisesta metsänhoidollisempaan työhön, jolloin ikä ei vähennä työsaavutusten määrää yhtä merkittävästi kuin ennen. Metsänhoitotöiden suorittaminen raivaussahatyönä ei ole fyysisesti yhtä kuluttavaa kuin hakkuutyöt moottorisahalla, joten hyvässä kunnossa olevat iäkkäätkin metsätyöntekijät pystyvät tekemään töitä yhtä tehokkaasti verrattuna nuorempaan sukupolveen. Ansiontasausjärjestelmän tilalle on kehitetty henkilökohtaiseen työkokemukseen perustuva viisiportainen järjestelmä, jossa työntekijän peruspalkka määräytyy vaativuusryhmän ja ammattikokemuksen perusteella. (Tähkänen 2016.)

## 8 KEHITYSVAIHE JA SOVELTAMINEN KÄYTÄNNÖSSÄ

Opinnäytetyömme tässä luvussa käsittelemme tarkemmin koekäyttösopimuksen kehittämisen syitä sekä käytännön kokemuksia. Opinnäytetyötä varten haastattelimme työehtosopimuksen neuvottelijaosapuolten edustajia, koekäyttösopimusta käyttävien metsänhoitoyhdistysten edustajia ja metsureina työskennelleitä henkilöitä. Tärkeimpien sopijaosapuolten edustajat olivat Puuliiton Harri Häkkinen ja Yksityismetsätalouden työnantajien edustaja Markus Tähkänen. Haastatteluiden pohjalta perehdyimme tässä luvussa käsiteltäviin aihealueisiin.

### 8.1 Kehitykseen johtaneet syyt

Työehtosopimuksista neuvottelevien osapuolten yhteinen linjaus oli, että työehtosopimuksen palkanmaksuperusteita täytyi yksinkertaistaa. Yksinkertaistamalla palkanmaksuperusteita voidaan vähentää monitulkintaisuutta ja auttaa ehkäisemään alalla esiintyvää harmaata taloutta. Työehtosopimuksen uudistamisesta tekivät aloitteen työnantajien edustajat. (Häkkinen 2016.)

Työntekijäpuolen edustajana toimiva Puuliitto on pyrkinyt jo voimassa olevan työehtosopimuksen aikaan kehittämään keinoja, joilla helpotetaan erityisesti alalle saapuvien uusien metsätyöntekijöiden, kuten alati lisääntyvien ulkomaisten työntekijöidenkin mahdollisuutta seurata oikeuksiaan ja palkkaturvaansa. Yksi esimerkki on työehtosihteeri Harri Häkkisen koostama ”Ohjeita palkkojen määrittämisestä metsätöissä 1.2.2017–31.1.2018”, jossa metsäalan työehtosopimuksen monimutkaiset taulukot (Liitteet 2. ja 3.) ja muutenkin massiivinen rakenne on tiivistetty muutamilla esimerkeillä taskuvihkoseksi. Vihkosesta pystytään tarkistamaan, että työntekijälle maksetaan oikein esimerkiksi kilometrikorvaukset ja muut lisät.

Nykyisessä työehtosopimuksessa palkanmaksuperusteet pohjautuvat tuotoslukuihin, jotka on määritetty Metsätehon ja sopijaosapuolten toimesta jo 1980-luvulla. Työnkuva on tänä aikana muuttunut niin voimakkaasti, että tuotosluvut olisi pitänyt päivittää nykyhetkeen. Uudelleen päivitys olisi vienyt liikaa resursseja, jonka vuoksi sopijaosapuolet eivät halunneet ryhtyä siihen, vaan alkoivat miettiä vaihtoehtoja ratkaisua. Uuden ratkaisun käsittely aloitettiin jo vuonna 2011. Metsäalan työehtosopimusta verrattiin muiden alojen työehtosopimuksiin, joissa on varsin tarkasti määriteltä, minkä suuruinen palkka mistäkin työstä kuuluu maksaa. Muiden alojen työehtosopimusten palkkamääristä on muodostettu selkeälukuiset taulukot, mutta metsäalan työehtosopimuksessa näin ei tähän asti ole ollut. Metsäalalla palkka on muodostettu lukuisten eri taulukoiden perusteella. Palkan lisäksi on laskettu vielä erilaisia henkilökohtaisia ja muita lisä. Palkan muodostus on ollut erittäin vaikeaa ja se on aiheuttanut väärin-



ymmärryksiä, mutta myös väärinkäytöksiä. Koekäyttösopimuksessa palkanmuodostus on aiempaan verrattuna huomattavasti helpompaa ja helpommin tarkistettavissa. Työehtosopimuksen luettavuus tulee siis paranemaan. Tällä turvataan esimerkiksi alalle tulevan nuoremman sukupolven oikeuksia, mutta samalla myös nykyään paljon käytetyn ulkomaisen työvoiman on mahdollista tarkkailla omaa palkkatasoaan helpommin. Lisäksi metsäpalveluyrittäjien on mahdollista hinnoitella oma työnsä kannattavasti nähdessään suoraan, mitä palkkatyösuhteessa toimivat metsätyöntekijät ansaitsevat. (Tähkänen 2016.)

Yksi lähtökohta metsäalan työehtosopimuksen uudistamiseen on ollut jatkuvasti lisääntyvä ja kehittyvä tietotekniikka, joka mahdollistaa työntekijöiden tarkemman seurannan ja työnohjauksen. Nykyään tietokoneiden lisäksi on olemassa kehittyneitä mobiilisovelluksia ja ne myös toimivat keskenään. Nykyistä yleissitovaa työehtosopimusta muodostettaessa ei ole vielä ollut ajankohtaista ottaa kantaa tällaisiin mahdollisuuksiin, minkä vuoksi niistä ei mainintoja löydy. Koekäyttösopimuksessa onkin tarkkaan määritelty esimerkiksi työntekijän seurantaan liittyvien sovellusten käytön otosta ja niiden säännönmukaisesta käytöstä. (Tähkänen 2016.)

## 8.2 Koekäyttösopimuksen käyttöönotto

Metsäalan työehtosopimuksen koekäyttösopimus on ollut pilottikäytössä muun muassa seuraavissa metsänhoitoyhdistyksissä: Metsänhoitoyhdistys Pirkanmaa, Metsänhoitoyhdistys Reviiri, Metsänhoitoyhdistys Keski-Suomi, Metsänhoitoyhdistys Etelä-Savo. Kysimme eri yhdistysten toiminnanjohtajilta kokemuksia käyttöönotosta ja syistä kokeilusopimuksen pilotointiin lähtemisestä. Edellä mainittujen lisäksi useissa muissakin Metsänhoitoyhdistyksissä on pohdittu ja valmisteltu pilottikäyttöön siirtymistä esimerkiksi seuraamalla sekä selvittämällä sen hetkisiä palkkatasoja, joita on verrattu kokeilusopimuksen mukaan muodostettuihin laskelmiin. Näissä yhdistyksissä on siis mietitty kokeilusopimuksen käyttöönottoa konkreettisesti, mutta omien sanojensa mukaan he odottavat vielä parempaa ajankohtaa lopullisen siirtymän toteuttamiseksi. (Tähkänen 2017.)

Kokeilukäyttösopimuksen käyttöönottoon johtaneita syitä oli useita. Osassa Metsänhoitoyhdistyksistä oli tähän asti tehty kaikki työt aikapalkalla, joka johtui urakkahinnoittelun monimutkaisuudesta yleissitovassa työehtosopimuksessa. Tämä aiheutti työmaiden hinnoitteluun epävarmuutta, sillä etukäteen on erittäin hankalaa sanoa, kuinka paljon aikaa mikäkin työmaa tulee viemään. Suurin osa metsänomistajista haluaa kuitenkin tietää toimenpiteiden hinnat ennen töiden toteuttamista. Näissä yhdistyksissä nähtiin koekäyttösopimuksen mahdollistavan urakoiden hinnoittelun tasaisemmin ja varmemmin, koska koekäyttösopimus mahdollistaa urakoiden yksinkertaisemman taksoituskäytännön sopimisen paikallisesti. Tasaisuus ja varmuus hinnoittelussa takaisivat niin yhdistyksen työlaeista saatavan katteen, kuin myös metsänomistajien tyytyväisyyden sekä tasapuolisen kohtelun.

### 8.2.1 Havaittuja haasteita

Koekäyttösopimuksen käyttöönotto ei ole ollut kaikkialla aivan ongelmallista. Koekäyttösopimusta kohtaan on osoitettu ennakkoluuloja, joista esimerkkinä metsureiden palkkojen aleneminen. Tämä ei kuitenkaan ole koekäyttösopimuksen tarkoitus, vaan se on suunniteltu kustannusneutraaliksi niin työnantajalle kuin -tekijällekin. Alusta asti on ollut sovittuna, että pilottivaiheeseen mukaan liittyvien Metsänhoitoyhdistysten työsuhteessa olevien metsureiden palkkataso pysyy ennallaan. Tämä johtaa kuitenkin siihen, että koekäyttösopimukseen määriteltyjä vähimmäisansiotasoja päästään hyödyntämään vain uusien työntekijöiden kohdalla. (Tähkänen 2016.)

Ongelmakohtana kokeilusopimuksen käyttöönotossa on myös pidetty urakoiden hinnoittelun pohjien muodostamista, sillä niihin ei ole olemassa minkäänlaista valmista kaavaa tai taulukkoa. Metsänhoitoyhdistyksissä on käytetty urakoiden hinnoittelussa erilaisia jaotteluita työlajeittain. Esimerkiksi taimikonperkaus ja nuoren metsänhoitotyöt on voitu jaotella neliporaisen asteikon mukaan, jossa otetaan huomioon poistuma ja puuston keskiläpimitta. Lisäksi erittäin vaikeat kohteet voitaisiin sopia suoritettavaksi tuntipalkalla. Tällaisen luokittelun luomisen haasteena on saada taksat sellaisiksi, että ne tulevat työsuorituksen jälkeen täyttämään työehtosopimuksessa vaaditun vähimmäisansiotason, mutta toisaalta eivät ole liian tuottoisia työntekijälle ja tätä kautta kalliita kuluttajille sekä työnantajille.

Eräässä Metsänhoitoyhdistyksessä pidettiin haittapuolena metsureiden henkilökohtaisen pätevyyden määrittämisen poistumista tuntipalkan osana. Tämä johtaa siihen, että kaikilla saman työkokemuksen omaavilla metsureilla palkan määrä on yhteneväinen. Ennen henkilökohtaisen pätevyyden arvioinnilla pystyttiin maksamaan enemmän aikaansaaville ja pätevämmille työntekijöille parempaa tuntipalkkaa, kuin työssään heikommien suoriutuville. Käytännössä tämä tarkoittaa sitä, että hitaammin samanlaista työmaata tekevälle metsurille joudutaan maksamaan enemmän palkkaa kuin samaan työsaavutukseen nopeammin päässeelle metsurille. Tämä asettaa sekä työntekijät, että asiakkaat eriarvoiseen asemaan, sillä metsänomistajalta laskutettava määrä on tiettyssä suhteessa työntekijälle maksettavaan palkkaan. Toinen vaihtoehto on Metsänhoitoyhdistyksen työlaajasta saatavan katteen pieneneminen.

Muutamissa Metsänhoitoyhdistyksissä luokittelu on tehty suurpiirteisesti ilman varsinaisia raja-arvoja, perustuen ainoastaan arvioon vaikeusluokasta. Tällainen toimintatapa aiheuttaa helposti kiistoja työnjohdon ja työntekijöiden välillä, eikä kumpikaan pysty perustelemaan mielipidettään faktoilla. Olisikin tärkeää, että paikallisesta sopimisesta huolimatta taksoitus perustuisi jonkinlaisiin sovittuihin karkeisiin taulukoihin ja sen sisältämiin raja-arvoihin (Kuva 5, s. 30).

Työmaan työvaikeus	Poistuma kpl/ha	kantolpm, cm
harveikko=1	- 5000	-4,0
helppo=2	5001-10000	-2,5
normaali=3	-10000	2,6-4,0
	10001-35000	-2,5
vaikea=4	-10000	4,1+
	10001-35000	2,6-4,0
	35000+	-2,5
erittäin vaikea=5	10001-35000	4,1+
	35000+	2,6-4,0

Kuva 5. Vaihtoehto taimikonhoitotöiden vaikeusluokkajaotteluksi

### 8.2.2 Positiivisia havaintoja

Koekäyttösopimusta käyttäneistä Metsänhoitoyhdistyksistä on haasteiden lisäksi tehty myös positiivisia havaintoja ja ainakin aihio on todettu kehityskelpoiseksi. Erityisesti urakkahinnoitteluiden paikallista sopimista on pidetty positiivisena vaihtoehtona verrattaessa yleissitovan työehtosopimuksen monimutkaisiin urakkahinnan muodostustaulukoihin. Mittaustyö on vähentynyt ja tämä säästää aikaa metsurin varsinaiseen työsuoritukseen eikä rasita metsureita ylimääräisillä koealaotannoilla. Myös metsätöimihenkilön työpanos pystyy osaltaan kohdistumaan esimerkiksi uusien työmaiden hankkimiseen eli metsäpalveluiden myyntiin.

Urakkahinnoittelun helpottumisen vuoksi Metsänhoitoyhdistyksissä, joissa suurin osa toteutetuista töistä on tehty henkilökohtaisella aikapalkalla, on siirrytty käyttämään urakkapohjaista hinnoittelua. Tämä on johtanut metsureiden parantuneeseen työsaavutukseen, joka on luonnollinen seuraus urakkapalkkauksen luonteesta, jossa nopeammin työtä tekevä ansaitsee myös samassa suhteessa suuremman palkan. Lisäksi yksinkertaisessa hinnoittelutavassa on helppoa ennustaa metsänomistajalle aiheutuvat kustannukset työlajeittain. Tämä tosin vaatii Metsänhoitoyhdistystasolla selkeät lähtökohdat työmaiden hinnoitteluun.

## 9 POHDINTAA JA ANALYYSIÄ

Metsäalan suorittavat työt ovat eläneet jo vuosia muutosten alla, kun suuri osa ennen manuaalisesti suoritetuista metsätöistä hoidetaan nykyisin huomattavasti tehokkaammin koneellisesti. Puutavaran korjuun koneellistuminen alkoi jo 1970-luvulla, ja tähän päivään tultaessa voidaan todeta, että lähes kaikki puunkorjuu tehdään nykyään koneellisesti. Uusimman Metsätehon koostaman tilaston, joka seuraa kotimaisen raakapuun korjuun ja kaukokuljetuksen määriä ja kustannuksia puutavaralajeittain sekä korjuumenetelmien osuuksia, perusteella voidaan todeta nykypäivän koneellisen puunkorjuun osuuden olevan 99,96 % kaikesta korjattavasta puusta (Metsäteho Tulosalvosarja 2017). Tämä tilasto osoittaa, että hakkuutyön merkitys metsureiden työnkuvasta on minimaalinen, joten ansiontasausjärjestelmästä luopuminen on mielestämme erittäin hyvin perusteltua. Ansiontasausjärjestelmä kun aikanaan luotiin työehtosopimukseen tasapainottamaan rankan manuaalisen puunkorjuutyön aiheuttamaa työtehon laskua ikääntyneillä metsureilla.

Kokeilukäyttö sopimuksessa ei ole täysin luovuttu työvuosien tuoman kokemuksen korvaamisesta rahallisesti, mutta asteikkoa on yksinkertaistettu huomattavasti. Jo 15 vuoden työkokemuksen jälkeen metsuri saavuttaa korkeimman ansiotason. Tällainen palkanmuodostustapa on nykyisessä metsätyöntekijän työssä tasa-arvoisempi varsinkin nuoria metsätyöntekijöitä kohtaan, sillä metsänhoitotyöt ovat pääsääntöisesti kevyitä verrattuna manuaaliseen hakkuutyöhön. Näin ollen vanhempikin metsurisykloppi pystyy työskentelemään lähes yhtä tehokkaasti. Yleissitovassa työehtosopimuksessa oleva ansiontasausjärjestelmä kasvattaa palkkaa jatkuvasti iän karttuessa, vaikkei työteho olisikaan enää laskenut. Samasta työmäärästä yli 60-vuotias metsuri on saanut näin ollen jopa 25 % paremman palkan kuin ansiontasauksen vaatimaa 40-vuoden vähimmäisikää nuorempi metsuri. Koekäyttö sopimuksessa metsurin ikä ei enää vaikuta vähimmäispalkkatasoon, vaan ainoastaan metsäalantökökokemus nostaa palkkatasoa. Koekäyttö sopimuksessakin pienimmän ja suurimman palkkatason välinen laskennallinen ero on noin 22 %, mutta jo kahden vuoden työkokemuksen jälkeen palkkatasot alkavat nousta ja 15 vuoden työkokemuksen saavuttaessa jokainen metsuri tulee saamaan saman tasoista palkkaa. Uusi järjestelmä kohtelee erityisesti nuorena metsäalalle suuntautuvia metsätyöntekijöitä tasapuolisemmin nykyiseen yleissitovaan työehtosopimukseen verrattuna.

Metsänhoitotöiden koneellistamisen kehittäminen on ollut monien toimijoiden tavoitteena useita vuosia ja kehitys- sekä tutkimustyötä tehdään edelleen. Esimerkiksi konekylvön käyttö alkoi yleistyä suuresti 1990-luvun alussa ja aloitti metsänhoitotöiden koneellistamisen. Vuonna 2003 julkaisussa Kaarlo Kinnusen artikkelissa Konekylvön käyttökelpoisuus männyn uudistamisessa on todettu, että arviolta kaksi kolmasosaa kylvöistä tehtiin koneellisesti ja käsinkylvön osuus laskee vuosi vuodelta. (Kinnunen 2003,

69.) Konekylvön ohella myös taimien istuttaminen koneellisesti on mahdollista, ja 2000-luvun alkupuolella koneellinen istutus alkoi yleistyä huomattavasti. Vuoteen 2013 mennessä kokonaisistutusmäärästä koneellisesti tehtiin 7,8 % (Pajuoja 2014).

Metsän uudistamistöiden lisäksi on kehitetty koneita taimikonhoidon toimenpiteisiin. Taimikonhoitojen koneellinen toteuttaminen on osoittautunut todella haasteelliseksi ja nykyisinkin vain 1–2 % kaikista toteutettavista taimikonhoitotöistä suoritetaan koneellisesti (Luke 2017). Kasvua koneellisen hoidon osuudessa ei viime vuosien aikana ole ollut havaittavissa ja tästä voidaan todeta, että myös lähitulevaisuudessa nykyisille ja alalle uutena tuleville metsureille ja metsäpalveluntuottajille on metsänhoitotöitä tehtäväksi.

Metsänhoitotöiden koneellistamisen vaikeuksien lisäksi työtä tarjoavat myös metsänhoitotöiden rästit, eli myöhästyneiden tai tekemättömien hoitotoimenpiteiden määrä. Luonnonvarakeskuksen (Luken) toteuttamassa valtakunnallisessa metsieninventoinnissa, joista uusimman VMI12 alustavista tuloksista käy ilmi, että myöhässä olevia taimikonhoitoja on Suomessa tällä hetkellä 795 000 hehtaaria. Tämä on 50 000 hehtaaria enemmän kuin edellisessä inventoinnissa VMI11:sta. (Luke 2017.) Suomessa tehtiin vuosien 2002–2013 välisenä aikana vuosittain noin 170 000 hehtaaria taimikonhoitotöitä. Tarve seuraavalle kymmenvuotiskaudelle on noin 1,5-kertainen ja vuosittain tulisi tehdä 250 000 hehtaaria taimikonhoitotöitä. Voidaan todeta, että metsätyöntekijöille olisi kysyntää, sillä pelkästään myöhästyneiden töiden tekeminen vastaa vajaan neljän vuoden työ määrää viime vuosina toteutetuilla määrillä. (Korhonen, Ihalainen, Ahola, Heikkinen, Henttonen, Hotanen, Nevalainen, Pitkänen, Strandström & Viiri 2017, 68.)

Manuaalisesti tehtäviin metsänhoitotöihin luetaan mukaan myös kasvatushakkuiden ennakoraivaukset sekä uudistusalojen raivaukset. Näitä toimenpiteitä tehtiin vuonna 2013 yhteensä hieman yli 100 000 hehtaaria, joka käy ilmi vuoden 2014 Metsätilastollisesta vuosikirjasta. Tämäkin työläji tulee lähitulevaisuudessa tarjoamaan työtä metsätyöntekijöille. (Metsätilastollinen vuosikirja, 115.)

Aikaisemmin mainittujen työläjien tarvittaviin toteutusmääriin voidaan lähivuosina odottaa merkittäviä lisäyksiä. Suurimmat syyt tähän ovat Kansallinen metsästrategia 2025 sekä Suomen kansallinen biotalousstrategia, joissa molemmissa tavoitellaan huomattavaa lisäystä puun käyttöön Suomessa. Lisääntyvä puunkäyttö edellyttää luonnollisesti suurempia hakkuumääriä, niin harvennus- kuin uudistushakkuista. Tämä tulee vaikuttamaan niin ennakoraivauksien, istutusten ja aikanaan myös istutettujen alojen taimikoiden hoitotöiden määrän kasvuun. (Maa- ja metsätalousministeriö 2017.)

Haasteena metsäalalla on löytää alalle uusia tekijöitä, vaikka edellisistä kappaleista voidaan todeta, että työtä tulee tulevaisuudessakin metsureille riittämään. Metsäalan sopijaosapuolten tuleekin ottaa huomioon uusia työehtosopimuksia neuvotellessaan, miten metsäala pidetään mielekkäänä vaihtoehtona työelämässä niin alalle pyrkivien kuin vanhojenkin metsätyöntekijöiden keskuudessa. Erityisesti palkkatasojen täytyy olla kilpailukykyisiä, unohtamatta kuitenkaan alalla toimivien yritysten menestysmahdollisuuksia. Mielestämme uudessa kokeilusopimuksessa on jo osaltaan otettu huomiota tähän asiaan huomattavalla palkanmääritysperspektiivin selkeyttämisellä. Nuorien ja muiden aloittelevien metsätyöntekijöiden on helpompaa löytää ja määritellä työllensä arvo. Tällöin esimerkiksi uuden yrittäjämetsurin on helpompaa laskea, kuinka yritystoiminta saadaan kannattavaksi.

Koekäyttösopimuksen myötä poistettu ansiontasausjärjestelmä kohtelee eri-ikäisiä työntekijöitä tasa-arvoisemmin. Sopimuksessa olevaa työkokemukseen perustuvaa palkkatason nousua (ks. Kuva 3., s. 22) voidaan mahdollisesti alkaa käyttää rekrytointivaiheessa kokeneempia metsureita syrjivästi. Palkkaamalla esimerkiksi kahden vuoden ammattikokemuksen omaavan metsurin 15 vuoden kokemuksen omaavan sijaan, voi työnantaja säästää palkkakustannuksissa jopa 13 vuoden ajan. Osaltaan tällä voi olla myös positiivisia vaikutuksia helpottaen nuorten työllistymistä alalle.

Haastattelemiemme metsänhoitoyhdistysten edustajat kiittelivät erityisesti kokeilukäyttösopimuksen laajempaan paikalliseen sopimiseen kannustavaa rakennetta. Mielestämme tällainen rakenne, jossa erilaisissa toimintaympäristöissä toimivat toimijat voivat määritellä omalla alueellaan parhaiten sovellettavissa olevat palkkamallit, on oikeansuuntainen ja ehkäisee osaltaan työehtosopimuksen tahallista väärinkäyttöä.

## LÄHTEET

Brandt, E. (1992). *Kuusikymmentä vuotta metsäpalkkatarkkailua Suomessa 1932-1992*. Tampere: Pirkan painotuote Ky.

Elinkeinoelämän keskusliitto (2017). Työehtosopimukset. Haettu 10.4.2017 osoitteesta <https://ek.fi/mita-teemme/tyoelama/tyoehtosopimukset/>

Häkkinen, H. (2016). Työehtosihteeri, metsä-ala Puuliitto. 2017 Haastattelu 5.12. Haastattelijat Silpola, M. ja Kolehmainen, J. Evo.

Kinnunen, K. (2003). Konekylvön käyttökelpoisuus männyn uudistamisessa. Metsäntutkimuslaitos. Haettu 13.10.2017 osoitteesta <http://www.metla.fi/aikakauskirja/full/ff02/ff021047.pdf>

Koneistutus on todellinen vaihtoehto. Haettu 13.10.2017 osoitteesta [https://www.storaensometsa.fi/koneistutus-on-todellinen-vaihtoehto/?utm\\_referer=https%3A%2F%2Fwww.google.fi%2F](https://www.storaensometsa.fi/koneistutus-on-todellinen-vaihtoehto/?utm_referer=https%3A%2F%2Fwww.google.fi%2F)

Korhonen, T., Ihalainen, A., Ahola, A., Heikkinen, J., Henttonen, H., Hotanen, J-P., Nevalainen, S., Pitkänen, J., Strandström, M. & Viiri, H. (2017) *Luonnonvara- ja biotalouden tutkimus 59/2017 Suomen metsät 2009–2013 ja niiden kehitys 1921–2013*. Luonnonvarakeskus.

Korkolain mukainen viitekorko ja viivästyskorot – taulukko Haettu 13.9.2017 osoitteesta [https://www.suomenpankki.fi/fi/Tilastot/korot/taulukot2/korot\\_taulukot/viitekorko\\_fi/](https://www.suomenpankki.fi/fi/Tilastot/korot/taulukot2/korot_taulukot/viitekorko_fi/)

Korkolaki 1982/633. Haettu 13.9.2017 osoitteesta <http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1982/19820633>

Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta 1986/609. Haettu 13.9.2017 osoitteesta <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1986/19860609>

Laki yhteistoiminnasta yrityksissä 2007/334. Haettu 13.9.2017 osoitteesta <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2007/20070334>

Luonnonvarakeskus (n.d.). Taimikonhoito. Haettu 13.10.2017 osoitteesta <https://www.luke.fi/tietoa-luonnonvaroista/metsa/metsanhoito/taimikonhoito/>

Maa- ja metsätalousministeriö (n.d.). Puun käyttö. Haettu 24.10.2017 osoitteesta <http://mmm.fi/metsat/puun-kaytto>

Maaseudun työnantajaliitto (n.d.). Sopimusalat. Haettu 22.8.2017 osoitteesta <http://www.tyonantajat.fi/fi/sopimusalat>

Metsäalan Työehtosopimus (Koekäyttösopimus) 1.4.2015–31.1.2017. 2015. Maaseudun työnantajaliitto, Yksityismetsätalouden Työnantajat, Puuliitto.

Metsäalan Työehtosopimus 1.12.2013–31.1.2017.2014. Maaseudun työnantajaliitto, Metsähallitus, Metsäteollisuus ry, Yksityismetsätalouden Työnantajat, Puu- ja erityisalojen liitto. Orivesi.

Metsähallitus (2017). Metsähallitus. Haettu 28.8.2017 osoitteesta <http://www.metsa.fi/home>

Metsäntutkimuslaitos, 2014. *Metsätilastollinen vuosikirja 2014*. Tampere: Tammerprint Oy.

Metsäteollisuus ry (n.d.). Tietoa meistä. Haettu 28.8.2017 osoitteesta: <https://www.metsateollisuus.fi/tietoa-meista/>

Metsätöiden palkkauksen ja työolosuhteiden kehitys Suomessa ennen työehtosopimusta. Suomen metsätieteellinen seura. Silva Fennica;237- 255. Verkkojulkaisu. Luettu.6.3.2017. <https://helda.helsinki.fi/handle/10138/15062>

Nikkilä, M. 2013, *Avaimet työelämään*. Oulu: Veltor Oy.

Numminen, R. & Ohvo, S. 2007. *Oikeus käytännössä, liiketoiminnan juridiikka*. Helsinki: Edita.

Pajuoja, H. (2014). Koneellinen istutus. Metsäteho. Haettu 13.10.2017 osoitteesta <http://www.metla.fi/metinfo/metsanhoitopalvelut/pdf/tulosesitykset/Ki3koneistutuksen-historia-suomessa-heikki-pajuoja.pdf>

Puuliitto (n.d.a.). Edunvalvonta. Haettu 21.2.2017 osoitteesta <http://www.puuliitto.fi/edunvalvonta/tyoehtosopimukset/metsaala>

Puuliitto (n.d.b.). Puuliitto pähkinäkuoressa. Haettu 28.8.2017 osoitteesta: <http://www.puuliitto.fi/puuliitto>

Riikilä, M. 2014. *Moottorisaha. Sata vuotta Suomessa*. Metsäkustannus Oy, Latvia: Jelgava Printing House.

Sirviö, J. (2015). *Metsäalan työntekijöiden palkkaustavat*. Opinnäytetyö. Metsätalouden koulutusohjelma. Haettu 19.12.2016 osoitteesta <http://publications.theseus.fi/handle/10024/94639>

Soikkeli, P. 1999. *Metsurityön ja metsäpalkkauksen kehittäminen*. Metsähallituksen metsätalouden julkaisuja 25. Helsinki: Oy Edita Ab.  
Stora Enso (2015).



Strandtsröm, M. (2017). Puunkorjuu ja kaukokuljetus vuonna 2016. Metsäteho. Haettu 12.10.2017 osoitteesta [http://www.metsateho.fi/wp-content/uploads/Tuloskalvosarja\\_2017\\_01a\\_Puunkorjuu\\_ja\\_kaukokuljetus\\_vuonna\\_2016.pdf](http://www.metsateho.fi/wp-content/uploads/Tuloskalvosarja_2017_01a_Puunkorjuu_ja_kaukokuljetus_vuonna_2016.pdf)

Työaikalaki 1996/605. Haettu 13.9.2017 osoitteesta <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1996/19960605>

Työehtosopimuslaki 1946/436. Haettu 13.9.2017 osoitteesta <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1946/19460436>

Työsopimuslaki 2001/55 Haettu 13.9.2017 osoitteesta <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2001/20010055>

Työsuojeluhallinto (2015). Työsuhde. Haettu 9.4.2017 osoitteesta <http://www.tyosuoja.fi/tyosuhde>

Työsuojeluhallinto (2016). Työsuhde. Haettu 12.4.2017 osoitteesta <http://www.tyosuoja.fi/tyosuhde/tyoehtosopimus/paikallinen-sopimus>

Työsuojelulaki 1946/436. Haettu 12.4.2017 osoitteesta <http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1946/19460436>

Työturvallisuuslaki 2002/738. Haettu 13.9.2017 osoitteesta <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2002/20020738>

Tähkänen, M. Asiamies Yksityismetsätalouden Työnantajat Ry. 2017. Haastattelu 2.12.2016. Haastattelijat Silpola, M. ja Kolehmainen, J. Tuulos.

Tähkänen, M. Asiamies Yksityismetsätalouden Työnantajat Ry. 2017. Sähköpostihaastattelu 26.9.2017. Haastattelijat Silpola, M. ja Kolehmainen, J.

Valtakunnan metsien inventointi: Puuston kasvu noussut edelleen – Pohjois-Suomessa metsät järeytyvät. Haettu 23.10.2017 osoitteesta <https://www.luke.fi/uutiset/valtakunnan-metsien-inventoinnin-tulosjulkistus-2017/>

Vuosilomalaki 2005/2005. Haettu 21.8.2017 osoitteesta <http://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2005/20050162>

Yksityismetsätalouden työnantajat (2017). Yleistä. Haettu 22.8.2017 osoitteesta <http://www.yt-ry.fi/yleista/>

Yleisradio (2016). Metsätalous. Haettu 28.8.2017 osoitteesta <https://yle.fi/uutiset/3-9370665>

Yleissitovuuspäätökset 2017. Metsäalan työehtosopimus. Haettu 10.4.2017 osoitteesta <https://www.finlex.fi/fi/viranomaiset/tyoehto/paatokset/2017/4886>

## LIITTEET

Liite 1.

Metsänhoitoyhdistysten sähköpostihaastattelujen kysymykset

### Kokeilukäyttösopimuksen pilottivaiheeseen lähteneiden Metsänhoitoyhdistysten sähköpostihaastatteluiden kysymykset:

- Minkä vuoksi yhdistyksenne päätti lähteä pilotoimaan Koekäyttösopimusta?
- Onko Koekäyttösopimuksessa olevat ratkaisut mielestänne onnistuneita?
- Mitä hyviä puolia Koekäyttösopimuksessa on havaittu?
- Onko Koekäyttösopimuksessa ilmentynyt ongelmia käytännön toteutuksessa?
- Minkälaisia haasteita olette kohdanneet Koekäyttösopimuksen soveltamisessa?
- Onko Koekäyttösopimukseen siirtyminen ollut kustannusneutraalia?
- Aiotteko jatkaa Koekäyttösopimuksen pilotointia vai onko aikeissa ollut siirtyä takaisin yleissitovan työehtosopimuksen piiriin?
- Oletteko jakaneet kokemuksianne Koekäyttösopimuksesta muiden yhdistysten kanssa?

## Liite. 2.

## Istutustyön urakkahinnoittelu

METSÄPALKKAUKSEN  
KEHITTÄMINEN  
Koulutusaineisto 2014-15

ISTUTUSTYÖN URAKKAHINNOITTELU  
Vaativuusryhmä 1

20.03.2014/mt  
Työkohtaiset palkat  
Metsän tes 01.04.2014-31.03.2015

ISTUTTAMINEN			MP1		MP2		MP3	
Maaperä -->			MJ1	MJ2	MJ1	MJ2	MJ1	MJ2
Muokkausjälki -->								
Istutusväline	Taimilaji	Taksa n:o	senttiä/taimi					
Putki, 50 mm	Paakku	1	4,71	4,95	5,02	5,53	5,47	6,29
Putki, 60 mm	Paakku	2	5,13	5,38	5,52	6,07	5,88	6,77
Putki, 70 mm	Paakku	3	5,47	5,74	6,16	6,77	6,95	7,99
Kennokuokka	Paakku	4	6,50	6,83	7,21	7,93	8,40	9,65
Kourukuokka	MA 1*, ha vupaakku	5	7,74	8,13	8,19	9,01	8,67	9,97
Kourukuokka	MA2 Ko-paakku	6	8,50	8,92	9,15	10,07	9,91	11,40
Kourukuokka	MA3, KU	7	9,19	9,65	10,18	11,20	11,08	12,74
Kourukuokka	MA4, KU	8	10,46	10,98	11,61	12,77	13,07	15,04
Kourukuokka	KU3	9	11,66	12,25	13,28	14,61	14,73	16,94
Kourukuokka	KU4	10	13,07	13,73	14,95	16,45	16,86	19,39

\* juurileikattu MA 2 luetaan taimilajiin MA 1. Yliuotiset juurileikkaamattomat taimet luetaan ao puulajin mukaan MA4 tai KU4 taimilajiin.  
Jos luettelosta ei löydy istutettavaa taimilajia, käytetään lähinnä vastaavan kokoluokan taimilajin taksa.

MAASTOLISA		Kertoimella kerrotaan istutuksen ja taimien noudon yksikköpalkat
Maasto-	Kerroin	
luokka		
1	1,00	
2	1,05	
3	1,10	

LIK.TYÖNLISA		Kertoimella kerrotaan istutuksen yksikköpalkka
Kerroin		
1,10		

TÄYDENNYSLAIKUTUS		Laikut kohtia, %
		6 -- 30 31+
Laikun koko	senttiä/taimi	
30 x 30 cm	0,69	1,31
MUOKKAAMATTOMAN LAIKUTUS		
Laikun koko	senttiä/taimi	
30 x 30 cm	5,88	

PALTEEN TIIVISTYS		Tiivistett. kohtia, %
		11--50 51 +
		senttiä/taimi
0,28	0,72	

HAKKUU-TÄHTEIDEN POISTO		Käsitelt. kohtia, %
		6--30 31 +
		senttiä/taimi
Muokattu	0,76	1,38
Muokkaamaton	2,35	4,27

Taksan laskentajärjestys: Istuttaminen x maastokorotus x vilj.tih.korj. x lik.työn lisä + nouto x maastokorotus + tiivistys + hakkuu-tähteiden poisto + laikutus

#### ISTUTUKSEN YKSIKKÖPALKKALASKELMA:

Kenttiin, joissa on varjostettu otsikko, ei syötetä. Ohjelma laskee luvut.

Työntekijä		Työmaa		Lohko	p-ala, ha	tuntia	taimia	Suora urakka ja muut työt			
								€	s/taimi	€/ha	€/tunti
Työntekijä		S-aika	Vaat. - ryhmä	Työkoht. €/tunti	Ans. tas. % *	H-pätev. lisä, %**	Osaurakan osuus, %	% osaurakka ja muut työt			
			1	9,18			Palkkion osuus, %	% palkkiopalkka ja muut työt			

\*Ans.tas.-% ei merkittä, jos ans.tas. lasketaan palkan maksatuskassa

\*\*H-pätevyys-% merkitään vain aika- ja palkkiopalkassa

Yksikköpalkan laskenta suoran urakan mukaan: ( täytetään myös osaurakkaa ja palkkiopalkkaa laskettaessa)

Taksa, n:o	Maaperä- luokka	Muokk. - jälki*	Palt. tiiv. %	Hakk. täht. %	Maasto- luokka	Täyd. laik. %	Taimien asett.	Taim/ kerta	Nouto- matka, m	Lik.työn lisä, %	Vilj.tih. kpl/ha	Taimi kpl	senttiä/ taimi	€

\* Muokkausjälkiluokka 0= muokkaamaton; MJ1 aestys=1, mätästys=11; MJ2 aestys=2, mätästys = 22

Muut työt	Palkkaperuste	€	Työntekijä	Työnjohtaja	Pvm

Maaperä ja muokkausjälki:

Maaperäluokka	Maalaji	Osumia esteeseen/istutuskohdan tiiviys	Muok- kaus- jälki	Laatu	Ist.kelp. kohtia
MP 1	Lajittuneet hietta- ja hiekkamaat, vähäkiwiset moreeni- ja turvemaat	Harvoin, enintään 30 %			
MP 2	Lajittuneet hiesu- ja savimaat, Moreeni- ja turvemaat	Usein, 31-70%	MJ 1	Taval- linen	81- 100 %
MP 3	Kiviset ja/tai juurakkoiset moreeni- ja turvemaat sekä tiiviit savimaat	Lähes aina, vähintään 71 %	MJ 2	Heikko	enint. 80%

Maasto: M 1: Normaali maasto, ei sanottavasti haittaa liikkumista  
M 2: Maasto haittaa selvästi liikkumista  
M 3: Maasto haittaa paljon liikkumista

## Liite 3.

## Taimikonhoidon urakkahinnoittelu

**METSÄPALKKAUKSEN KEHITTÄMINEN**  
**Koulutusaineisto 2014-15**

**TAIMIKON PERKAUS-HARVENNUS**  
**Vaativuusryhmä 2**

**Työkohtaisen palkan taso:**  
**Metsän tes 1.4.2014-31.3.2015**

Työkohteen poistettavien puiden keskim. kantoläpimitta saa olla enintään 6 cm tällä hinnoittelulla.  
 Yksittäisellä koealalla kantoläpimitta saa olla suurempi kunhan työkohteen keskim. kantoläpimitta ei ylitä 6 cm.  
 Poistumatyyppiin 2 taulukot on laskettu luokakeskiarvojen mukaan funktiolla. Luokan 6,6 + ka. = 7,05 cm  
 Ohjeita taulukon alla.

Koealan poistuma kpl/ha	Poistumatyyppi:Havu-lehti sekapuusto=2						
	Koealan kantoläpimitta, cm						
	0.5-1.5	1.6-2.5	2.6-3.5	3.6-4.5	4.6-5.5	5.6-6.5	6.6+
- 1000	26,34	29,43	32,74	36,99	43,14	48,95	54,77
1001 - 1500	31,54	36,06	41,18	49,24	66,72	85,57	104,41
1501 - 3000	36,77	43,36	50,92	63,91	94,39	127,31	160,24
3001 - 5000	44,93	55,53	67,77	89,94	144,39	203,38	262,37
5001 - 7000	53,42	68,89	86,82	120,01	203,64	294,83	386,01
7001 - 10000	63,28	85,08	110,45	157,92	280,11	414,50	548,89
10001 - 14000	76,18	107,09	143,29	211,43	390,57	589,76	788,96
14001 - 18000	90,03	131,59	180,56	273,03	520,52	798,59	
18001 - 22000	103,21	155,58	217,64	334,99	653,59		
22001 - 28000	118,98	185,00	263,76	412,83	823,48		
28001 - 34000	137,10	219,67	318,84	506,73			
34001 - 40000	154,53	253,78	373,70	601,05			
40001 - 50000	176,95	298,54	446,54	727,35			
50001 - 60000	203,88	353,57	537,22	885,95			
60001 - 70000	229,87	407,76	627,53				
70001 - 80000	255,08	461,26	717,55				
80001 - 90000	279,63	514,15	807,31				
90001 -	303,62	566,53	896,84				

Muiden poistumatyyppien kertoimet  
 Puhdas männikkö (poistumatyyppi 1):  
 0,8 x havu-lehtipuuston taksa  
 Puhdas kuusikko (poistumatyyppi 3):  
 1,2 x havu-lehti sekapuuston taksa  
 Uud.alan raivaus (poistumatyyppi=4):  
 0,7 x havu-lehtipuuston taksa

## Työntekijälle suoritettava mittauskorvaus

Lohkon p-ala, ha	Työkausi pv/työntekijä				
	-3	4-5	6-9	10-19	20 +
<1	35,47	23,06	14,30	10,50	7,02
1 - 2	22,43	14,13	10,40	6,96	4,41
2 - 4	13,97	8,90	6,05	4,30	2,94
4 - 6	10,60	7,34	5,13	3,40	2,76
6 - 8	8,47	5,69	4,09	2,81	2,17
8 - 10	6,99	4,59	3,37	2,72	1,87
10+	5,54	4,00	3,17	2,13	1,52

Maastokorotus		Kausikorotus		
Maastolk	Kerr.	Kausilk	Lunta	Kerr.
M 2	1,07	K 1	15-24 cm	1,07
M 3	1,18	K 2	25-45 cm	1,12

## PERKAUS-HARVENNUKSEN PALKKALASKELMA: Ohjelma laskee varjostettujen kenttien arvot

Työnantaja:	Työntekijän nimi	Henk.tunnus	Työmaa:nimi ja n:o	Lohko	P-tyyppi
					2
Ansion tasaus tiedoksi %					
Koealan juokse numero 1...	Poistuma kpl/ha	Kanto-lpm, cm	Koeala, €/ha	Ansion-tas-%	Vaat.ryhmä
				2	27,2%
				Jäävät, kpl/ha, lehtip-%	Min.lpm ja pituus
				Muu työvaik.	Tuntia
				%	Suunn.työkausi, päivää
				Muut työt	Peruste
					€
				Suora urakka, keskim. €/ha+ muu työvaik. %	
				Työnt. mittaa	Kyllä=1, ei=0
				Kiinteä osa, €/tunti	€/ha
				Suoritusosa, €/ha	
				Työpalkka yhteensä, €	
				Yhteensä, €/ha	
				Yhteensä €/tunti	
				Työntekijän osuus, €; (70 % kokonaispalkasta)	
				Työvälineosuus, € (30 %) kokonaispalkasta	
				Ansiontasaus, €	
				Yhteensä, €	
				Työntekijä	Työnjohtaja
					Pvm
Keskimäärin x maastokerr.x kausikerr.					

Jos ansiontasaus lasketaan maksatuksen yhteydessä, Ansion tas-% kenttä jää tyhjäksi ja % merkitään tiedoksi kohtaan.